KOMATSU

CSR報告書 2015

コマツ CSR 報告書 2015

CSR活動の考え方

CSR重点分野 ❶ 生活を豊かにする -社会が求める商品を提供する-

CSR重点分野 ❷ 人を育てる

CSR重点分野 ❸ 社会とともに発展する

社会貢献活動

CSR活動の考え方

コマツは「本業を通じてCSR活動を行う」ことを基本方針とし、同時にコマツの強みを活かした「社会貢献活動」を行うことで、社会に対する責任を果たしていきます。

CSR活動の考え方

CSR活動の考え方

トップメッセージ

「本業を通じたCSR活動」を基本に、自らの強みを活かした「社会貢献活動」を行うことで、社会に対する責任を果たしていきます。

代表取締役社長　大橋 徹二

コマツは2011年度に「本業を通じてCSR活動を推進していく」と明言し、重点分野を定めました。重点分野とは、社会が求める商品を提供する「生活を豊かにする」、コマツが創業時から重視してきた人材育成の取り組み「人を育てる」、ガバナンスやコンプライアンスと言った企業の責任を果たす「社会とともに発展する」の3分野です。2011年度以降の中期経営計画の中で、3つの重点分野それぞれについて具体的な重点活動を明確にし、グローバルに取り組んできました。その一部をご紹介します。

CSR活動の考え方

「スマートコンストラクション」を通じた課題解決

2016年3月末をターゲットにした中期経営計画「Together We Innovate GEMBA Worldwide」では、「イノベーションによる成長戦略」を掲げ、商品やサービスの提供に加えて、お客さまの施工全体の管理・効率化に関わり、新たな価値を提供していく「ダントツソリューション」による事業領域の拡大を目指しています。

この取り組みが具現化された最も新しい事例として、2015年2月より、コマツは「スマートコンストラクション」の事業を日本で開始しました。建設現場のあらゆる情報をICTでつなぎ、安全で生産性の高い「未来の現場」を実現させていくためのソリューション事業です。この「スマートコンストラクション」は、将来予想される、深刻な熟練労働力の不足など、お客さまの現場の課題解決に貢献することを目指しています。

このようなイノベーションを進めるにあたり、コマツは産学連携や産産連携といった社外パートナーとの連携も重視しています。社外の優れた技術をいち早く取り込み、スピーディーに事業を推進することで、お客さまや社会の課題解決と価値提供に、迅速に対応していきたいと考えています。

電力削減活動とバリューチェーンでの環境対応

主力工場の一つ、石川県の粟津工場では2014年5月の新組立ライン竣工に続き、2015年4月には間伐材の木材チップを使用し、発電だけでなく、廃熱を空調等にも利用できる高効率バイオマス蒸気ボイラーシステムが、稼働を開始しました。年間購買電力量は、計画通り2015年度内に約90%削減（対2010年度）となる見通しです。

これらの取り組みは、国内の小山・栃木・大阪の各工場への展開がすでに始まっていますが、同時に部品等を生産して頂いている協力企業に対しても、コマツが実際に行った改善事例のうちの半数ほどをピックアップして水平展開しています。すでに多くの協力企業で電力削減の実績が出始めており、生産改革と環境負荷低減を可能にするこの取り組みは、協力企業の競争力強化にも貢献できると考えています。

またCO2排出削減についても、社内はもとより、バリューチェーン全体で把握し対応することが重要です。コマツが商品に搭載している遠隔管理システム「KOMTRAX」は、お客さまの現場で建設機械がどのように使用されているかのモニタリングが可能なため、燃費改善運転のご提案などを行えるツールです。コマツとしてもこれを通じて、商品の稼働現場でどれだけのCO2が排出されているのかを正確に把握することが可能です。計算した結果、コマツの商品が生産され、廃棄されるまでのライフ全体におけるCO2排出量は、約90%がお客さまの現場稼働によるものと分かっています。今後も、環境負荷の少ない商品を開発し、バリューチェーン全体でのCO2削減を目指します。

CSR活動の考え方

コマツらしい社会貢献活動の展開

コマツは「本業を通じたCSR活動」を基本としつつ、自らの強みを活かした「社会貢献活動」を行うことで、社会に対する責任を果たしていきたいと考えています。

コマツは世界の様々な国で、海外現地法人を中心に、その地域のニーズに対応した人材育成支援や、地域支援活動を行っています。このような社会貢献活動を行う際に重要なことは、地域社会の課題に目を向けた活動であること、良きパートナーと連携すること、そして継続的に活動を行うことだと思います。我々が事業で培ったノウハウを活用したり、社員が活動に参加したりすることによって、コマツらしい社会貢献活動を行い、またこれらの情報をグループ内で共有することで、活動の価値を高めていきたいと考えています。

私たちは、コーポレートガバナンスを強化し、全社員が「コマツウェイ」を共有することで、安全・環境・コンプライアンス、品質保証などの基本活動を追い続け、業績向上と企業体質の改善および社会的使命の達成をバランス良く実現させていきます。

また、国連グローバル･コンパクトやWBCSDなどのイニシアチブにも積極的に参加し、グローバル企業としての責任を果たしてまいります。

2015年7月
代表取締役社長　大橋 徹二

・コマツは「国連グローバルコンパクト」（UNGC）に署名しています。
UNGCが提唱する10原則と、コマツの取り組みの関係については、P.8をご覧ください。

・コマツは「持続可能な開発のための世界経済人会議」（WBCSD）に加入しています。

CSR 活動の考え方

重点分野・重点活動

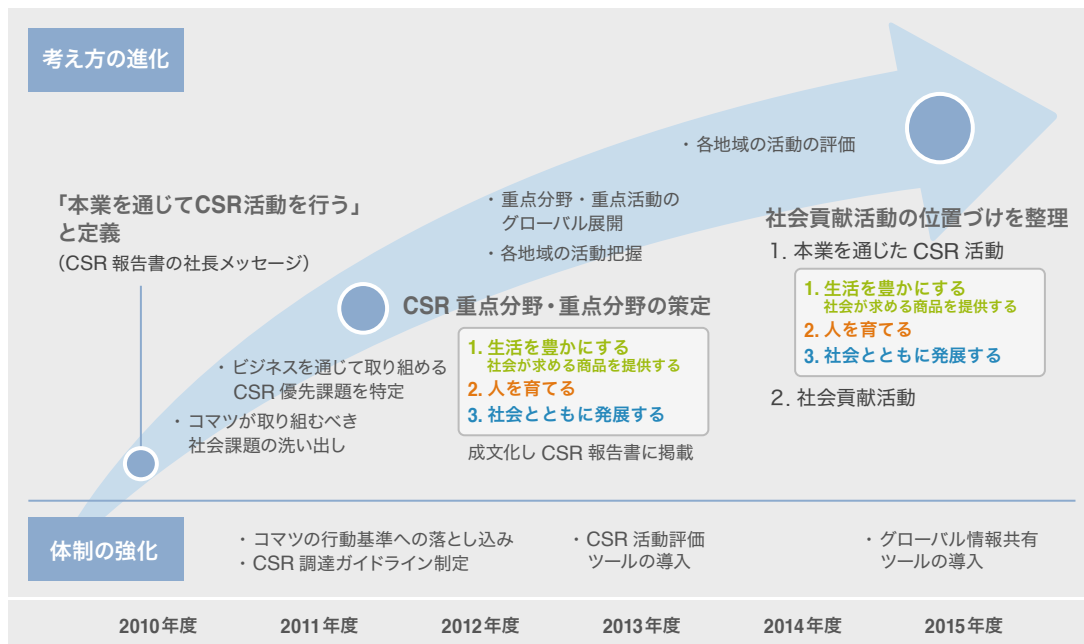
「本業を通じたCSR活動」には以下の3つの「重点分野」があり、各分野について、最新の中期経営計画や社会課題に鑑みた「重点活動」を定めています。また「社会貢献活動」では、コマツが事業で培ってきた技術やノウハウを通じて、社会に貢献できるテーマを定めています。

本業を通じた CSR 活動		
生活を豊かにする 社会が求める商品を提供する	人を育てる	社会とともに発展する
・インフラ整備と生活の向上に貢献する商品や サービスの提供 ・イノベーションによる生産性／安全性向上・効率化・省エネルギー促進 ・商品の稼働現場と事業所における環境対応 ・商品のライフサイクルにおける環境負荷低減 ・安全性の向上（お客さま、社会、社員、ビジネスパートナー）	・コマツウェイを通じた人材育成（社員、協力企業） ・ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店）	・ステークホルダーとの双方向の コミュニケーション ・コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底 ・ビジネスパートナーを含めた環境・労働・人権・規範遵守の促進
社会貢献活動		
・社会が必要とする商品の寄贈、無償貸与 ・省エネ、環境負荷低減、安全向上のための社会貢献	・地域社会における人材育成への貢献 ・次世代育成	・本業を活かした社会貢献（災害復興支援・地雷除去活動） ・地域支援

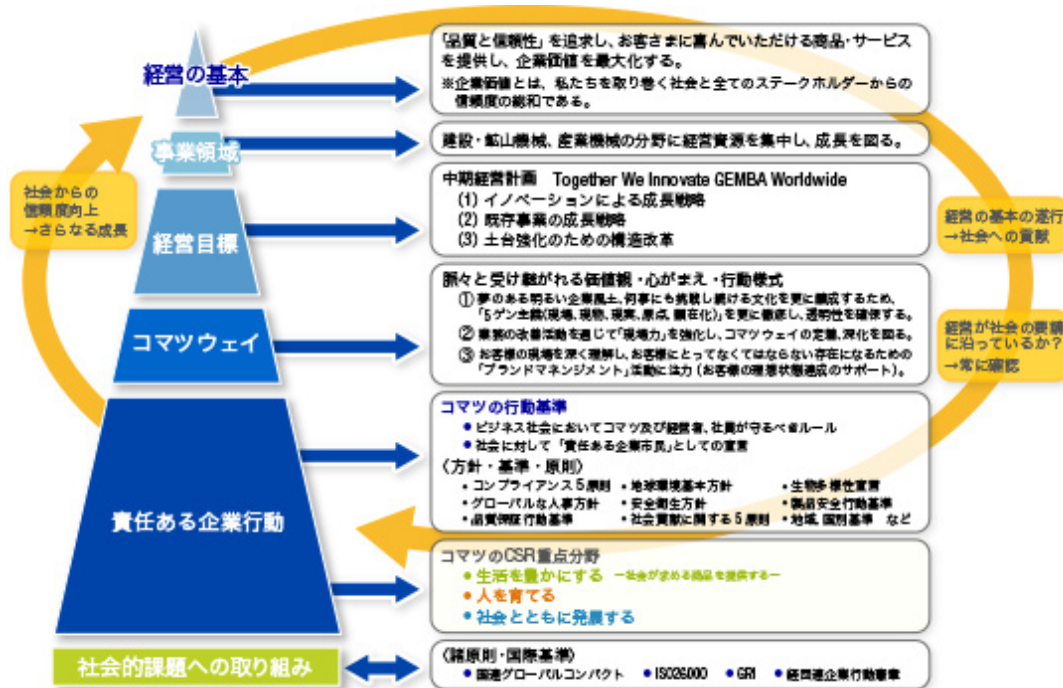
CSR活動の考え方

CSR優先課題・重点分野の策定プロセスとレビュー

コマツのCSR優先課題・重点分野の策定（マテリアリティ・アナリシス）に際しては、第三者としてNPO法人である米国BSRからの支援を受けました。その過程では、コマツの事業とステークホルダーの双方にとって重要な社会課題で、コマツがグローバルに取り組むべき「CSR優先課題」を抽出しました。これらの優先課題をベースに社内で議論を重ね、3つの「CSR重点分野」を導き出しました。

さらに、この活動を展開する中で「本業を通じてCSR活動を行う一方で、事業を行う地域での社会貢献活動も重要である」という考えから、2015年度に見直しを行い、「本業を通じたCSR活動」と「社会貢献活動」の棲み分けを行いました。

CSR活動の考え方

経営とCSRの関係

　CSR重点分野と重点活動を明確にした上で、自らの経営が、社会の期待や要請に沿っているかを常に確認し、また社内外のステークホルダーとの双方向の対話を通じて何が重点課題かを理解しながら、活動を推進します。そうすることにより、社会からの信頼度を向上させ、持続的な成長につなげていきたいと考えています。
また社会貢献活動においても、事業を展開する地域の社会課題に目を向け、それに対してコマツの強みをどのように活かせるかを考えながら、コマツらしい「顔の見える活動」に取り組んでいきます。

CSR 活動の考え方

国際基準との対比

コマツが自社のCSR優先課題と認識している事項は、ISO26000の中核課題や、国連グローバル・コンパクトなどの国際基準と共通しています。

具体的な取り組みのために、社内ガイドラインである「コマツの行動基準」や、協力企業への依頼事項である「CSR調達ガイドライン」に織り込んでいます。

ISO26000 中核課題	国連GC 10原則	コマツのCSR優先課題	社内ガイドライン対応項目 ■はコマツの行動基準 ●はCSR調達ガイドライン
組織統治		・コーポレートガバナンス ・コンプライアンス ・ビジネスパートナーを含めた社会ルールの遵守	■組織、事業、社員、経営の品質と信頼性 ■コーポレートガバナンスの重視 ■ビジネス社会のルールの遵守
人権	[人権] 原則1 原則2	・基本的人権の尊重 ・ビジネスパートナーを含めた社会ルールの遵守 ・地域社会の発展 ・災害復興支援 ・地域住民の生活向上	■社員の基本的人権の尊重 ■ワークライフバランスの推進 ●人権の尊重
労働慣行	[労働基準] 原則3〜 原則6	・雇用の平等 ・職場の安全性向上 ・人材育成 ・ビジネスパートナーを含めた社会ルールの遵守	■社員個々又は代表者との誠実な対話・協議 ■児童労働・強制労働の禁止 ■雇用の機会均等、不当な差別・ハラスメントの禁止 ■安全で安心して働ける職場環境の実現 ●児童労働や強制労働に関与しない ●差別とハラスメントのない職場の実現 ●安全で健康に就業できる職場環境の実現 ●公平で公正な人事制度の確立
環境	[環境] 原則7〜 原則9	・環境対応商品 ・環境対応（事業所・稼働現場） ・リマニュファクチャリング（製品再生）	■環境に配慮した、商品・サービスとシステムの提供 ■地球環境への取組み ■コマツ地球環境基本方針 ■コマツの生物多様性宣言 ●環境負荷低減、化学物質の適正管理、環境管理システムの構築

CSR活動の考え方

公正な 事業慣行	[腐敗防止] 原則10	・コーポレートガバナンス ・コンプライアンス ・ビジネスパートナーを含めた社会ルールの遵守	■公正な競争 ■不適切な取引慣行の踏襲禁止 ■虚礼廃止 ■政府機関との公正・健全な関係 ●自由かつ公正な競争と取引 ●不適切な金品その他の利益の授受禁止
消費者課題		・安全性向上商品 ・お客さまへの責任ある対応 ・環境対応商品 ・リマニュファクチャリング（製品再生）	■お客さまの立場を考え、環境に配慮した、安全で創造的な商品・サービスとシステムの提供 ■地球環境への取組み ●環境負荷低減、化学物質の適正管理、環境管理システムの構築
コミュニティ 参画 および発展		・地域社会の発展 ・災害復興支援 ・地域住民の生活向上 ・人材育成	■CSRの自覚と企業市民としての責任 ■グループでの社会貢献活動（社会貢献5原則）

CSR活動の考え方

ステークホルダーとの対話

さまざまな機会で双方向の対話を実施

コマツの経営や事業が社会の要請に沿っているかを確認するためには、ステークホルダーの皆さまとの対話が不可欠です。ステークホルダーの皆さまとの窓口に当たる各部門が、さまざまな機会をとらえて、会社の置かれた状況を説明するとともに、皆さまの声に耳を傾け、双方向の対話を実施しています。

対象	内容	会議・活動等の事例	頻度
お客さま	お客さまの理想実現・使命遂行のための協業	ブランドマネジメント活動	日常的
	社会や地域の課題解決の協業、地域活動への共同参画		日常的
協力企業	社長による業績や方針・戦略の説明	みどり会での各種会合	年3回
	安全パトロールや認証取得支援等の機会提供		随時
販売代理店	社長による業績や方針・戦略の説明	世界各地域の代理店会議	各年1回
社員	社長による業績や方針に対する説明	社員ミーティング ネットを通じた質疑内容の共有	年2回 随時
	労働組合や社員代表を通じた職場環境改善に向けた対話	生産性協議会	随時
地域社会	事業・環境・安全への取り組み等についての説明	工場と地域代表者との会合	随時
	社員からの提案に基づいた地域社会の課題解決活動	社員ボランティア活動	日常的
産学連携パートナー	最高技術責任者（CTO）などと大学教授との意見交換	コマツ技術協議会	隔年

CSR 活動の考え方

投資家	社長・最高財務責任者（CFO）などによる業績や方針・戦略の説明	IRミーティング	日本：日常的 米国・欧州：年1回
	質問状やSRI調査等への対応		日常的
個人株主	社長・最高財務責任者（CFO）などによる業績や方針・戦略の説明	株主説明会	国内で年2回程度
	工場見学や事業説明など	株主工場見学会	国内で年2回程度

社外からのコメント

コマツCSR活動の進化と地域社会貢献へのフォーカス

NPO法人　Business for Social Responsibility (BSR)
マネージングダイレクター

Dunstan Allison Hopeさん

　コマツは2010年にBSRのメンバーとなり、私たちが初めに行った共同作業は、戦略的な重点分野を確立することと、コマツにとって最も重要なCSR課題に対するアプローチをまとめることでした。（重点分野・活動はこちらを参照して下さい）。
それ以降、BSRはコマツとともに、これらの重点分野において進化を続けるとともに、ここ最近ステークホルダーから寄せられている期待に対しても対処してきました。
例を挙げれば2014年度、私たちはコマツと共に、全社的な人権リスク影響評価を実施し、コマツの主要な事業や地域における、潜在的なリスクや機会を特定しました。
BSRが出した結論は、コマツの総合的な人権リスク評価は「中～低」程度というものでした。これは、コマツの主要なリスクが潜むのは、サプライチェーンの川上にある協力企業、あるいは川下に当たる顧客による商品の誤った使用であるということです。
一方でコマツは、事業を通じて、人権面で前向きに取り組めるチャンスをいくつも持っています。特に鉱山事業を行う地域社会に対して、技能が必要とされる雇用機会を提供したり、経済的な発展をもたらせたりすることができます。

CSR活動の考え方

2012年度にBSRが実施したことは、コマツ社内やグローバルなマイニング企業と対話を行い、主要なマイニング顧客からのCSRに対する期待に、コマツがどう応えうるかを理解することでした。ここで我々が強調したのは、地域社会からの要請を理解することの重要性と、コマツが商品のイノベーションによって、排出ガスや汚染物質、騒音といった環境影響に取り組める役割です。これはその地域で事業を行うことの、権益確保に直接つながると言えます。
BSRとコマツが行った社会貢献の見直し作業の結論が、「地域社会に貢献する活動を強化する」となったのは、これらの理由からでした。またBSRは大阪工場において、「ステークホルダーとの対話」も開催しました。
またこの間、コマツがその他の分野においても進化してきたのを見てきました。例えば、
・執行役員からなる「CSR小委員会」を定期的に開催し、CSR活動の方向性を策定
・主要な海外現法にCSR担当窓口を定め、活動の情報を共有することで、CSRに関する社内のグローバルネットワークを構築
・CSR調達に関するガイドラインの展開、および紛争鉱物に対する考え方の策定
・主要工場におけるチャレンジングな省エネルギー目標の設定

コマツはCSR重点分野とリスク、機会に対して明確な理解を持っています。
しかしながら、多くの市場で生産し販売しているグローバルカンパニーとして、今重要となる課題は、CSR戦略をローカルレベルにまで落とし込むことです。これにはCSR課題に取り組むローカルのスタッフを強化することも含まれます。また特にハイリスクと思われる地域や組織において、CSRの項目を、確実に会社方針、手続きなどに、効果的に落とし込むことが大切でしょう。

CSR活動の考え方

コマツのCSR推進体制

CSR室は社長直轄の組織で、社長を委員長とする「CSR委員会」を設置し、CSR戦略の方向性についてトップマネジメントが定期的に議論する機会を設けています。また関係役員を中心に構成する「CSR小委員会」は、個別活動の方針等についてディスカッションを行うとともに、特に社会貢献活動を行う際のガバナンス機能を担っています。

CSR活動は我々が日々行っている事業活動そのものであり、全社に各専門部署、会議体を組織して活動しています。また主要な海外現地法人については、CSR活動担当者とのコミュニケーションを日常的に行い、情報を共有することで、各地域におけるCSR活動を推進する体制を強化しています。

CSR活動の考え方

CSR体制の強化

CSR活動評価ツール

新たに始める取り組みが、コマツの事業とステークホルダーの双方にとって有益かの評価を行っています。特に社会貢献活動（寄付金）の実施に当たっては、2013年度より「チェックシート」を設け、両側面からの効果を定量的に採点し、関係役員などによる「CSR小委員会」にてその内容を評価することで、有効なCSR活動となっているかをモニタリングしています。

グローバル情報共有

世界各地で行っている情報は、これまで定期的なアンケートで把握していましたが、2015年度、これを日常的にアップデートし、グローバルに共有するため掲示板をイントラネットに設置しました。

今後はより実践的な情報を増やすことで、CSR活動の実行部隊の即戦力となるツールへと成長させていきたいと考えています。

CSR活動の考え方

活動実績と中期課題

コマツのCSR重点分野・活動に対する具体的な取り組み実績と、中期的な課題や目標は以下の通りです。

1. 本業を通じたCSR活動

の記事はCSR報告書、の記事は環境報告書、の記事はコマツレポートに掲載しています。

生活を豊かにする　-社会が求める商品を提供する-

重点分野・活動	具体的な取り組み事例	この重点分野の中期課題・目標
・インフラ整備と生活の向上に貢献する商品やサービスの提供 ・イノベーションによる生産性／安全性向上・効率化・省エネルギー促進 ・商品の稼働現場と事業所における環境対応	**■本業を通じたCSR活動** **■イノベーションとCSR** ・建設工事のICTソリューション（SMARTCONSTRUCTION） ・オープンイノベーションを通じた価値創造・提供 ■環境対応商品・サービスの導入 ・最新排ガス規制に対応した建設機械 ・燃費を大幅に削減したフォークリフト ・電気使用量を大幅に削減したレーザー加工機 **■環境性能と生産性に優れた工場** **■環境リスクへの対応** **■事業所における生物多様性への対応**	**■イノベーションによる成長戦略（中期経営計画より）** ・SMARTCONSTRUCTIONの事業推進 ・オープンイノベーションも含めた「ダントツ商品」の開発推進 **■環境活動計画**（具体的な目標は「環境報告書」を参照下さい） ・環境マネジメント：マネジメントシステムの強化、教育の実施、海外法人の環境調査、報告書発行 ・研究・開発分野：排出ガス規制対応、製品稼働中の燃費向上、BDF対応、リサイクル可能率向上、リユース・リサイクルの推進 ・生産分野：省エネルギー、資源有効利用、リスクマネジメント、緑化率向上 **■電力半減活動を通じた生産改革** ・小山・栃木・大阪の各工場への展開 ・協力企業への改善事例展開

CSR活動の考え方

・商品のライフサイクルにおける環境負荷低減	■ライフサイクル全体での環境負荷低減 ・リマン事業の展開 ・建設機械のリサイクル可能率向上 ■調達・物流における環境負荷低減 ・協力企業の環境認証取得支援 ・協力企業への電力半減活動の展開 ・物流におけるCO2削減活動	■環境活動計画（具体的な目標は「環境報告書」を参照下さい） ・調達・物流：協力企業の認証取得支援、環境負荷の低い輸送手段へのシフト、梱包容器のリターナブル化、輸送距離削減・輸送効率改善 ・販売・サービス分野：販売会社、レンタル会社の環境改善活動支援
・安全性の向上（お客さま、社会、社員、ビジネスパートナー）	■労働安全衛生 ・全員参加型のゼロ災活動（中国の取り組み事例） ・災害事故後の対応 ■協力企業の安全活動促進 ・安全衛生評価認証の取得支援 ・安全パトロールの推進	■健康で安全な職場づくり ・海外現地法人を含む、コマツグループ全体の休業・死亡災害ゼロ ・「健康文化づくり」を目指した、健康づくり5ヵ年計画の推進（国内）

人を育てる

重点分野・活動	具体的な取り組み事例	この重点分野の中期課題・目標
・コマツウェイを通じた人材育成（社員、協力企業）	■コマツウェイの推進 ・コマツウェイを通じた社員教育の展開 ・海外ナショナルトップの人材育成 ・製造現場および代理店人材の育成 ■協力企業の人材育成支援 ・協力企業の若手経営者向け「経営サロン」の開催 ・技能向上推進活動	■コマツウェイの更なる浸透 ・特に海外において、階層別の教育や地域に根ざした事例集の作成

CSR活動の考え方

・ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店）	■ブランドマネジメント活動の推進	■ブランドマネジメント活動の定着化

社会とともに発展する

重点分野・活動	具体的な取り組み事例	この重点分野の中期課題・目標
・ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション	■ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション ・ステークホルダーとの各種対話の実施 ・株主・地域社会とのコミュニケーション ・協力企業とのコミュニケーション	■ステークホルダーとの継続的なコミュニケーションの実施
・コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底	■ガバナンス、コンプライアンス、リスク管理への取り組み ・BCP訓練その他の取り組み ・CR（コンプライアンス・リスク）監査の実施 ・コンプライアンス教育および「コマツの行動基準」の教育	■ガバナンス、コンプライアンス、リスク管理への継続的な取り組み ・腐敗防止のためのガイドライン作成と適用 ・グループ全体でのBCP・情報セキュリティ体制の更なる強化 ・CR監査手法の改善と、運用レベルの向上
・ビジネスパートナーを含めた環境・労働・人権・規範遵守の促進	■協力企業のCSR活動推進 ・CSR調達ガイドラインを通じた活動 ・協力企業の環境認証取得支援 ・協力企業の安全衛生評価認証取得支援	■協力企業に対する継続的な支援

CSR活動の考え方

2. 社会貢献活動

社会貢献活動

重点分野・活動	具体的な取り組み事例	この重点分野の中期課題・目標
コマツらしい独自性のある活動を以下の6分野で展開 ・地域人材育成 ・災害復興支援 ・地域支援 ・学術・産学連携 ・環境対応 ・文化･スポーツ	・地域人材育成　（リベリアでの建機オペレーター学校支援） ・災害復興支援　（チリにおける洪水被害への対応） ・対人地雷処理と復興支援 ・地域支援　（インドにおける溶接学校支援） ・地域支援　（農林業支援など日本の活動） ・日本花の会の支援 ・女子柔道部の活動	・各地域のニーズに根ざした、人材育成・地域支援の継続 ・被災地のニーズに対応した災害復興支援 ・グローバル情報共有を通じたグループ活動の価値向上 ・日本花の会との連携活動の拡大

CSR活動の考え方

外部評価とあゆみ

評価機関からの評価

・米国S Pダウ・ジョーンズ社とスイスのロベコ・サム社によるSRI指標DJSI（ワールド、アジアパシフィック）に選定

・NYSE Euronext社とVigeo社による持続可能性評価指標の構成銘柄に選定
（2015年5月時点）

・日本のモーニングスター社のSRIの構成銘柄に選定

・ドイツのイーコム･リサーチ社による企業責任の格付けでMachinery業界35社中の1社として"Prime"の認定

・CDPジャパン500気候変動パフォーマンス先進企業および気候変動情報開示先進企業に選定

・経済産業省と東京証券取引所による「平成26年度なでしこ銘柄」に選定（全40社）

・東京証券取引所による日本経済応援プロジェクト「＋YOU」活動の一環で公表されたESG銘柄に選定（全15社）

CSR 活動の考え方

CSR活動に関する外部評価（2014年度）

年	月	内容
2014年	8月	第12回「産学官連携功労者表彰～つなげるイノベーション大賞～」文部科学大臣賞受賞
	9月	「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インディシーズ（ワールド、アジアパシフィック）」に選定
	10月	日本証券アナリスト協会「平成26年度ディスクロージャー優良企業」機械部門第1位（機械部門20社中）
	10月	2014度CDPジャパン500「気候変動パフォーマンス先進企業」および「気候変動情報開示先進企業」に選定
	11月	日本経済新聞社・総合企業ランキング「NICES　2014年度版」第17位（538社中）
2015年	1月	日本経済新聞社第18回環境経営度調査　製造部門第8位（419社中）
	1月	ファイバーレーザー加工機「ＫＦＬシリーズ」が2014度優秀省エネルギー機器表彰「日本機械工業連合会会長賞」選定
	2月	日経ビジネス「善い会社」ランキング23位（3800社中）
	3月	「インテグレックス調査」1位（624社中）
	3月	第9回東洋経済「CSR企業ランキング」総合5位（1305社中）
	3月	女性活躍推進に優れた企業「平成26年度なでしこ銘柄」に選定
	5月	「ユーロネクストVigeo World 120」に選定

CSR活動のあゆみ（2014年度）

年	月	内容
2014年	5月	粟津工場内に新組立工場を竣工 （電力使用量半減、面積生産性2倍）
2014年	6月	日本政府ならびに国際連合工業開発機構が推進し、コマツが支援している、リベリアにおける建設機械オペレーター訓練学校が開所
2014年	10月	「こまつの杜」の来場者が20万人を達成

CSR活動の考え方

会社概要

社名

株式会社 小松製作所(呼称：コマツ)

事業内容

コマツグループでは主に、建設・鉱山機械、ユーティリティ（小型機械）、林業機械、産業機械などの事業を展開しています。

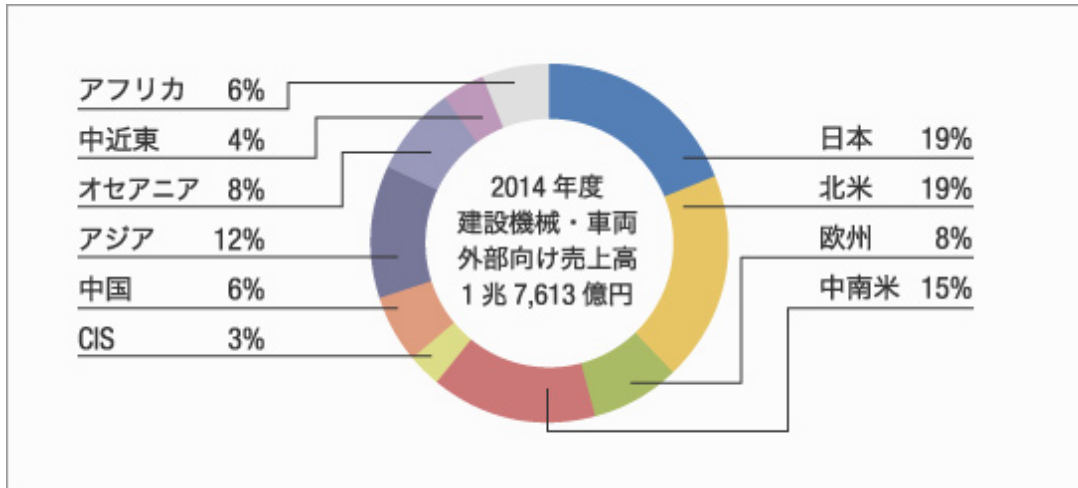
本社

東京都港区赤坂2-3-6

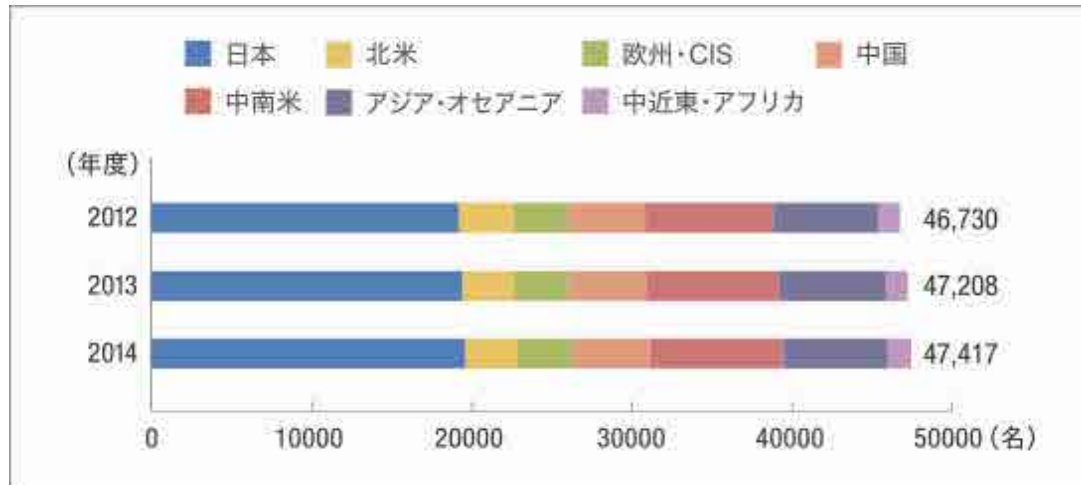
会社の規模(連結)

外部顧客向け売上高（事業部門別）

CSR活動の考え方

建設機械・車両部門売上高の地域構成

利益と利益率

CSR活動の考え方

従業員数

拠点数

グループ企業数（親会社コマツを含む）：177社
建設機械・車両部門の生産拠点数：39ポイント
建設機械の販売・サービス代理店：215社
フォークリフトの販売・サービス代理店：147社

この重点分野における重点活動は、以下の通りです。

- インフラ整備と生活の向上に貢献する商品やサービスの提供
- イノベーションの活用による生産性/安全性向上・効率化・省エネルギー促進
- 商品の稼働現場と事業所における環境対応
- 商品のライフサイクルにおける環境負荷軽減
- 安全性の向上（お客さま、社会、社員、ビジネスパートナー）

活動項目と基本方針、2014年度の成果

項目	基本方針・考え方
本業を通じたCSR活動	建設現場や鉱山、林業などの現場で稼働する商品を通じて、人々の生活を豊かにするお手伝いをしています。
イノベーションとCSR -スマートコンストラクション-	イノベーションを駆使して、環境性能や経済性、安全性などの価値を生み出し、お客様や社会の課題を解決します。
品質と信頼性（責任ある顧客対応）	お客様第一主義を基本方針に、開発、生産、販売、サービス、管理のすべての部門を現場ととらえ、継続的な改革・改善を行い、お客様の満足度を最大限に追求していきます。
環境への取り組み	「コマツ地球環境基本方針」の下、環境活動を経営の最優先課題の一つと位置づけ、環境保全活動を徹底して推進しています。
労働安全衛生	労働安全衛生は、事業を展開する上での最も重要なテーマの一つです。社長メッセージを発信するとともに、「安全衛生方針」を定め、会社と社員が協力して活動を推進しています。

本業を通じたCSR活動

コマツは建設現場や鉱山、林業などの現場で稼働する商品を通じて、人々の生活を豊かにするお手伝いをしています。またイノベーションを駆使して特長ある商品・サービスを提供することにより、お客さまや社会の課題を解決しています。

インフラ整備と生活の向上に貢献する

コマツが提供する建設・鉱山機械をはじめとした商品は、世界の国づくりや住みよい暮らしに役立っています。
建設機械は、道路や商業施設の建設、港湾・護岸工事など、生活インフラを整備します。
また、木材やパルプを生産する林業、石炭や鉄鉱石などの資源を生産する鉱山でも、コマツの商品は活躍します。

土木建設

鉱山

イノベーションを通じたビジネスの展開

これらの商品・サービスを提供するに当たって、コマツはイノベーションを通じて、お客さまの要求にお応えし、必要とされる存在になることを目指しています。そして最終的には全世界の人々の生活を豊かにするためのお手伝いをすることが、コマツの使命であると考えています。
この取り組みを、土木建設のお客さまへの対応を例にして示すと、以下のようになります。

土木建設事業を通じて生活を豊かにするイメージ

コマツの取り組み

- 高品質な建設機械の提供
- 機械を止めないサービス活動
- 環境に優しい機械
- 高機能な建設ソリューション

遠隔管理（KOMTRAX）で最適サービスを提供

燃費を通常型より25%向上したハイブリッド車

情報化施工などICTを活用したスマートコンストラクション

▼

社会課題の解決

- 工事期間短縮
- 良質の工事仕上げ
- 燃費向上による CO_2 削減
- 安全
- 地域社会への貢献（安全・健康な町づくり等）

▼

全世界の人々の生活を豊かにするお手伝い

このように、お客さまや社会が求める商品・サービスを提供し、また事業を展開する上では、環境や安全といった点に配慮しながら、「生活を豊かにする」というテーマに取り組んでいます。

品質と信頼性 ～責任ある顧客対応～

コマツのものづくりの基本は、品質と信頼性を追求し、お客さまに満足いただける商品（ハードとソフト）を提供することにあります。この達成のため、コマツはお客さま第一主義を基本方針に、開発、生産、販売、サービス、管理のすべての部門を現場ととらえて継続的な改革・改善を行い、お客さまの満足度を最大限に追求していくことを基本としています。

実施にあたっては、地球環境、品質保証、人材育成をコマツの品質経営の領域として定め、指標を用いて品質経営を推進しています。

考え方（コマツ品質保証の行動指針）

コマツは、商品・サービスの品質に関して以下の指針を定め、すべての社員がその実現を図っ ています。

品質と信頼性を高める経営の指針

常にお客さまの立場を考え、環境に配慮した、安全で創造的な商品・サービスとシステムを 提供する。

品質保証の定義

お客さまが安心し満足して買うことができ、その商品を使用して安心感を持ち、しかも末永く使用できる製品・サービスを提供できることを保証していく活動、責務。

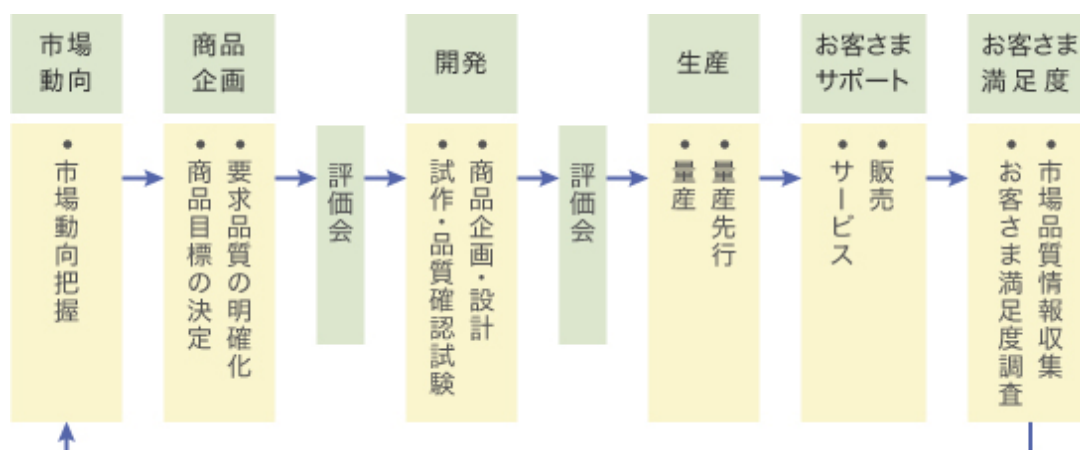
品質保証行動指針

（1）常に、お客さまの声に耳を傾け、お客さまの立場で考え、お客さまに応え、満足していただくことが全社員の仕事の基本であり責任です。
（2）常に、国際規格や各国の法規制を遵守することはもとより、お客さまの立場に立って安全と安心に配慮した故障しにくい商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
（3）常に、地球環境保全に配慮した商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
（4）常に、お客さまのためになる創造的な商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
（5）常に、お客さまに安全、安心感、満足感を持って末永く使用していただくことが全社員の喜びです。

品質保証の仕組み

コマツは、商品企画から開発、生産、販売、サービスにいたる各部門の全員が一体感を持って、安全で創造的な商品作り、高品質な商品作りを継続的に行っています。さらに、コマツ独自のものづくり体制の強化により、競争力のあるダントツ商品の市場導入や大きな特長を持ったサービスやシステムの提供を実現しています。

また、開発・生産体系の各ステップにおいては、さまざまな検討会・評価会を行い、適合性の評価と目標達成までの作り込み活動を推進し、「品質と信頼性」を確実なものとした品質保証活動を実施しています。

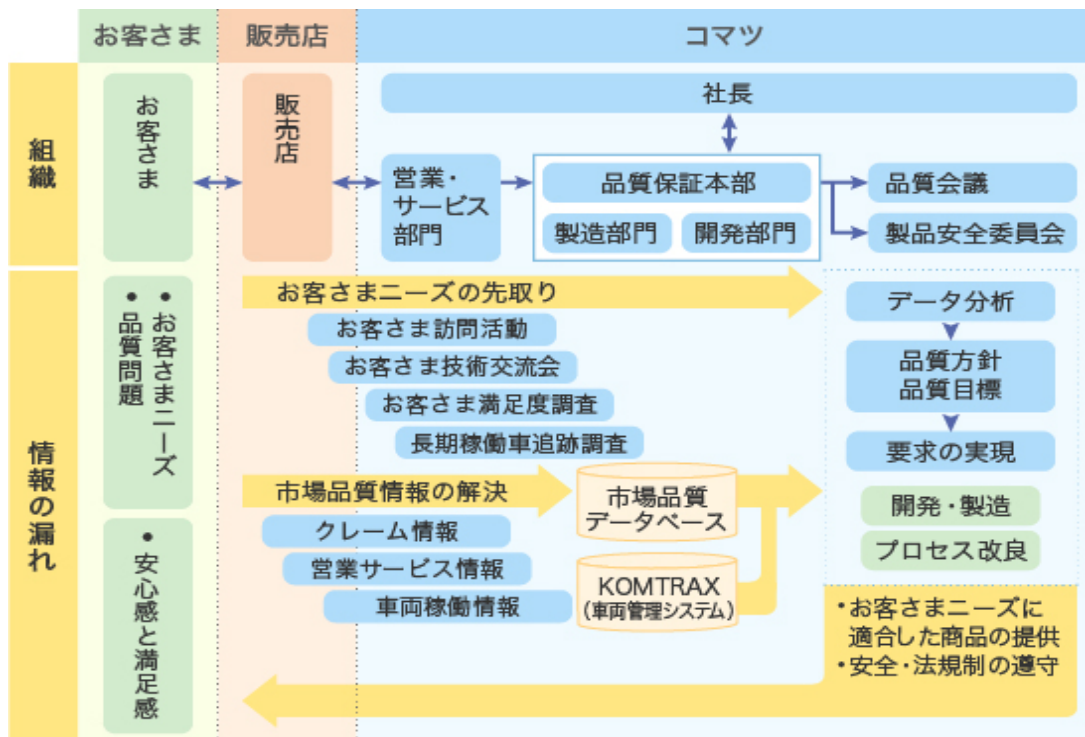
こうした活動を通じ、地球環境に配慮した商品・サービスの提供と国際規格や各国の法規制の遵守を可能とし、お客さまの安全性の確保と満足度の向上に努めています。

品質保証の体制

建設・鉱山機械や、プレス、フォークリフトといった当社商品の大半は、お客さまの事業現場において生産設備として使われています。そして毎日、長時間にわたって高い稼働率と生産性でお客さまに貢献することが求められます。このような商品特性を反映して、コマツでは販売・サービスのスタッフが直接お客さまを訪問し、商品・作業方法のきめ細かなリコメンドやメンテナンス活動を行うだけでなく、商品に対するお客さまのご意見・ご要望を関連部門にフィードバックし、その情報にいち早く応えてお客さまの満足度を高めていく体制を構築しています。

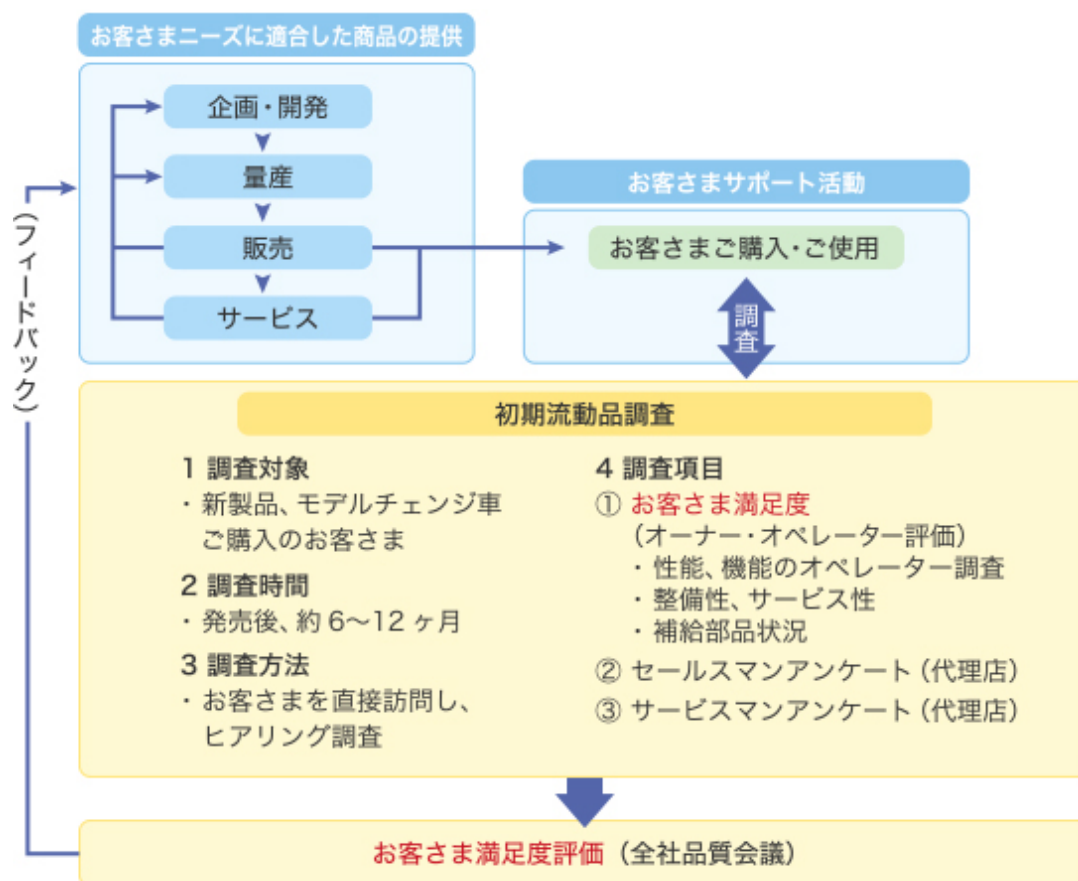
また市場で品質問題が発見された場合、迅速に問題に対処し、その対応策を営業・サービス部門全体で共有できるよう、市場品質データベースを設置しています。

お客さま満足度の向上

コマツは、「品質保証行動指針」に基づき、お客さま満足度向上をめざしたさまざまな取り組みを行っています。

まず、お客さまの声を真摯に受け止め、常に検証することが何よりも重要であり、その施策として初期流動品調査をはじめとする「お客さま満足度調査」を定期的に実施しています。その結果を商品の改良や品質保証体制の改善に活かすとともに、ニーズを先取りしたダントツ商品の開発や特長あるサービスの創出により、お客さまへの新たな価値を提供しています。この一連のサイクルを絶え間なく進めることにより、お客さま満足度の向上につなげています。

初期流動品調査と結果のフィードバック

初期流動品調査は、新商品をご購入いただいたお客さまを直接訪問し、商品に対する評価をお聞きして、お客さま満足度を総合的に把握するシステムです。

具体的には、お客さまが日ごろ感じている商品の品質・信頼性に関する満足度、セールス・サービス活動、補給部品についての評価や意見・要望をヒアリングし、得られた情報のデータ処理と分析を行って改善に向けた方針を決定します。その結果は、経営トップも含め情報を共有化するとともに、開発・生産・販売・サービスにいたる各ステップにフィードバックし、問題点の改善や品質保証システムの見直しを行い、お客さまにご満足いただける商品とサービスの提供を実現しています。

長期稼働車追跡調査＊

　コマツは、従来より商品の耐久性、信頼性の向上を「長期稼働車追跡調査」というシステムで運営し、お客さまに満足いただける商品の提供と省資源に向けた活動を推進してきました。また、最近ではKOMTRAX PlusというICTを活用した遠隔管理システムで商品の稼働状態を確認できるようにもなってきています。これらの情報をベースに、耐久性・経済性・性能機能の劣化状況の確認・解析を行います。その結果がお客さまの期待どおりになっているか、またお客さまの要求事項がコマツの品質目標に適合しているか評価を行い、不十分な項目については改善方針を立案し、商品の改良や新商品の開発に展開します。こうした活動を通じ商品の耐久性・信頼性を高めるとともに、ライフサイクルを延長することにより、お客さまの満足度向上と資源の節約、廃棄物削減を実現しています。

＊：5,000時間以上稼働している車両を対象。

ICTを活用したライフサイクルサポート

　コマツは、一般建設機械にはKOMTRAX、鉱山向け大型機械にはKOMTRAX PlusというICTを活用した遠隔管理システムにより、車両の「健康状態」「稼働状態」などの車両情報を把握し、これらの情報を商品やサービスに活用することにより、お客さまの保有車両の稼働率向上や維持費の低減など、ライフサイクルでのサポートに貢献しています。

グローバルな品質保証活動

　コマツのグローバルな品質保証活動は、全世界すべての拠点で統一な品質レベルを実現することです。そのため、全世界共通の統一図面・生産体制・検査方式・情報収集・品質マネジメントをめざした活動を行っています。

　具体的な取り組みとして、全世界の生産拠点のうち、商品開発機能を持つ拠点を「マザー工場」と称し、グローバルな開発・生産活動の中核として位置づけ、そこで培った最高の技術・技能を全世界の生産拠点に移転することで、全社的な技術の向上と品質の向上を図っています。

お客さまの安全と安心に応える製品安全の推進

コマツは、「安全」「安心」を品質保証活動の最優先課題として取り組んでいます。製品安全行動基準・指針を定め、これを全社員一丸となって遵守することにより、安全で安心して末永く使用していただける製品の提供をめざします。

製品安全、サービスに関する情報体制

コマツは、市場での製品安全上の問題をいち早く察知するため製品安全システムを設け、迅速な対応を行っています。また、＜1＞事故原因の解析と処置、＜2＞関係省庁への連絡、＜3＞市場にある製品回収などの改善対策決定などの一連の活動が経営トップを含めて迅速に行えるよう、常に改善を続けています。

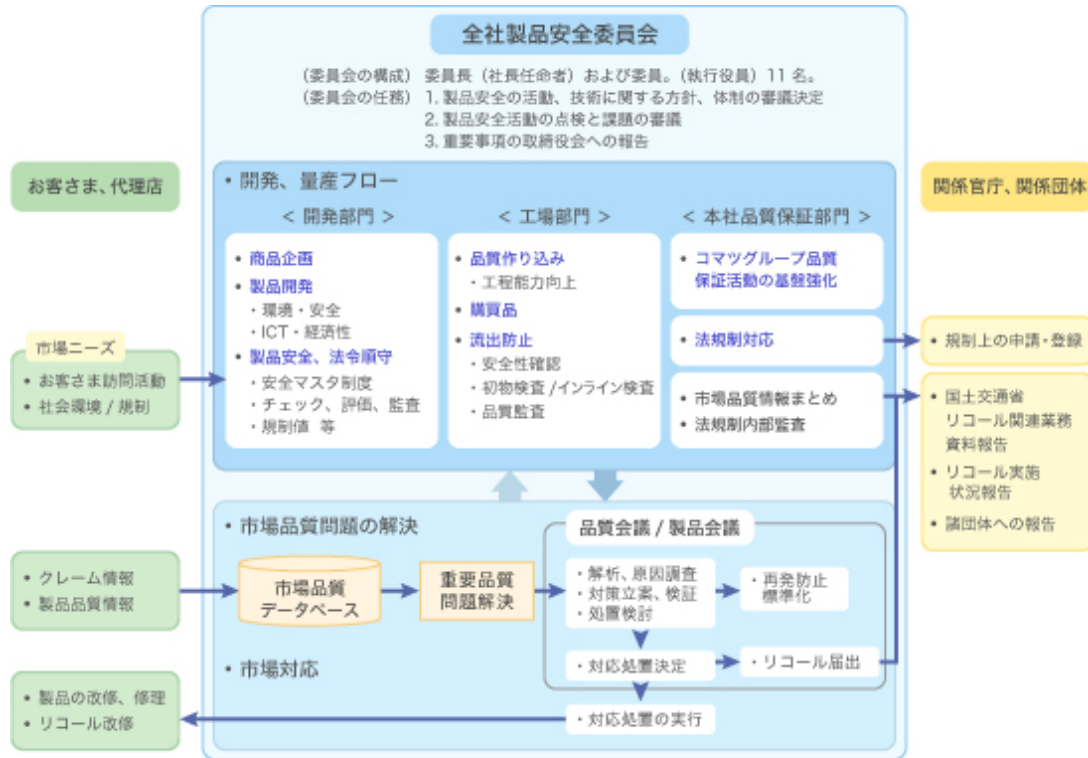
製品安全行動基準

（1）コンプライアンス
常に、国際規格や各国の法規制を遵守した製品やサービスを提供することが全社員の仕事の基本であり責任です。

（2）予防安全
常に、お客さまへ危害を与えない安全で安心できる製品やサービスを提供することが、全社員の基本であり責任です。

（3）事故保全
常に、お客さまが万一事故に遭遇した場合でも、最小限の被害となる製品を提供することが、全社員の基本であり責任です。

（4）透明性
常に、お客さまの情報に耳を傾け、危険予知活動を続け、万一製品やサービスに欠陥が生じた場合は迅速な処置と情報公開に努めることが全社員の基本であり責任です。

（5）組織風土改善
常に、製品安全性を重視する企業風土を醸成するために、安全マネジメントシステムや安全技術の標準化と継続的改善に努めることが全社員の基本であり責任です。

お客さまへの製品安全情報の提供

製品安全に関するお客さまへの情報の提供方法は、

（1）製品への直接指示・表示、あるいは取扱説明書
（2）販売員・サービス員によるお客さまへの説明
（3）営業・サービス部門を窓口とした電話受付ですが、必要に応じて技術者や経営トップがお客さま訪問をするなどし、状況に応じた最善の努力をしています。

リコールの対応体制

近年リコールに関する市場の認識は、より厳しく推移してきています。コマツは、リコールに関する組織強化、対応の総力化、迅速な是正処置、および積極的な情報開示に取り組み、監視の厳格化を進めつつ、市場における安全性の確保に努力しています。

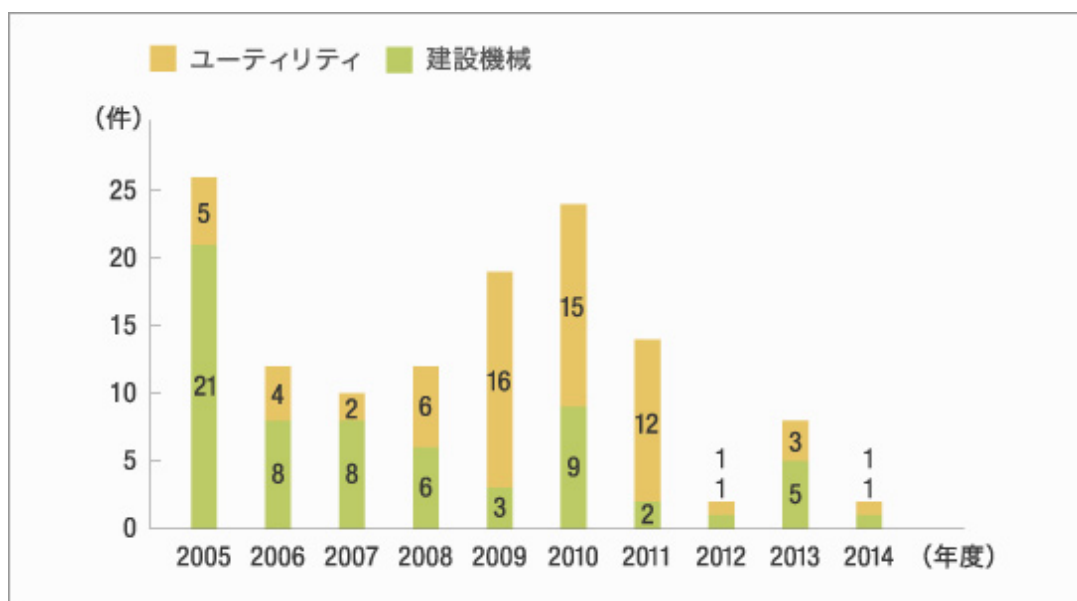
リコール手順

（1）不具合情報に基づく改善案、市場への対策方法の決定
（2）法規制の手順に従った当局への届出、報告書提出
（3）ホームページ、ダイレクトメールなどでのお客さまへの告知
（4）代理店より直接お客さまへの説明、製品回収、無償修理

リコール防止への取り組み

（1）市場品質情報収集体制の強化
（2）リコール問題の技術的検証と早期解決推進
（3）リコール関連業務の定期的な監査実施

コマツは、法規制遵守の監視を厳格に進めるとともに、万一製品やサービスに欠陥が生じた場合は迅速な是正処置と積極的な情報公開を実施しています。リコール届出件数については下図のとおりですが、今後も、安全については総力を挙げて取り組んでまいります。

リコール届出件数（日本販売の建設機械およびユーティリティ商品）

生活を豊かにする
-社会が求める商品を提供する-
CSR重点分野 1

労働安全衛生

労働安全衛生は、コマツが事業を展開する上での、最も重要なテーマの一つです。 グループ内はもとより、ビジネスパートナーを含めた職場における安全への取り組みに力を入れています。

職場の安全衛生に対する考え方

コマツ社長メッセージをもとに安全衛生方針を制定しコマツグループに発信、労働安全と身体と心の健康管理に取り組み、安全で安心して働ける職場づくりを進めています。

安全衛生に関するコマツ社長メッセージ

(1) コマツは、まず第一に「社員が安全で安心して働ける職場環境を確保する」とともに、「社員の健康の維持・増進」に努める。
(2) コマツは、その実現に向けて、全員が一致協力して、「積極的な安全衛生・健康管理活動」を推進する。
(3) コマツの各部門責任者は、上記を最優先課題として認識し、率先垂範して活動する。

このメッセージをもとに、「グループ各社は、社員が安全で、安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、次の方針に則り、経営責任者と社員が一致協力して、安全衛生・健康管理活動を推進する。」という安全衛生方針を制定しています。

安全衛生方針
（2011年4月1日付 コマツの行動基準にて発信）

(1) 労働安全衛生に関する法令や社内規定、グループ共通の安全衛生重点項目および各事業場で労使協議の上決めた事項を遵守する。
(2) 安全衛生方針に基づいた目標を定め、その達成状況の把握と見直しを行い、安全衛生活動の継続的な改善・向上に取組む。
(3) 労使協力して、全員参加の安全衛生活動を推進するとともに、ステークホルダーとも良好なコミュニケーションを図る。
(4) 安全と健康確保のため職場の労働安全衛生上のリスクを特定・評価し、その結果に基づき適切に対応する。
(5) 社員の健康管理を積極的に推進し、さらに社員自らが行う健康保持増進の取り組みを支援する。
(6) 社員の安全衛生活動に必要な教育訓練および資格取得を積極的に推進し、安全に業務を遂行できる人材の育成を図る。
(7) 事業活動を通じて蓄積した安全衛生活動に関する知識・情報は、個人情報に配慮し、社会全体の安全と健康確保のために提供する。

「コマツの行動基準」より

また、コマツグループでは、従来の健康管理だけではなく、「健康文化づくり」に着手し、2014年度より「健康づくり５ヵ年計画」をスタートさせました。コマツグループが目指す「健康文化」とは「自分と仲間の健康状態に目を向け、より良い人生を送るために、必要な事項を、自ら考え行動できること」です。これらを強力に推進するため、2014年6月にコマツ社長による「コマツ健康宣言」を発表しました。

【コマツ健康宣言】

私たちは、コマツグループで働く社員がより良い人生を送れるよう、日々の「健康づくり」を支援するとともに、心も身体も健康で明るくいきいきと働ける職場環境を提供していきます。

2014年6月9日

コマツ社長 兼 CEO
大橋徹二

安全衛生管理体制

コマツグループは、下記の体制で安全衛生管理の徹底を図っています。

組織

会議体

会議体	内容
グループ安全衛生大会 └ 各社安全大会、ゼロ災発表会等	・コマツグループ・パートナー社員の安全衛生意識の高揚・鼓舞を狙いとする。コマツグループ・パートナー各社の優秀な安全衛生活動について紹介し、情報を共有し、自部門へ展開する。安全衛生に係る社長表彰も実施。
グループ安全衛生委員会 └ 各社安全衛生委員会 　└ 各事業所安全衛生委員会	・労使一体となり社員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策について調査、審議、決定を行う。 <主な調査審議項目> 安全、衛生に関する規程の作成。 年度活動方針の審議・決定と活動の進捗管理等。
グローバル安全・環境会議	・グローバルに取組むべき活動について情報共有とディスカッションを行い、各海外現地法人の活動に繋げる。
グループ安全担当課長会議	・全社安全活動方針の策定・提案。 ・全社方針に基づき、事業所の活動を推進、展開。
健康増進会議	・全社健康管理活動方針の策定・推進。 ・各社・各事業所の健康管理活動の総括。
健康づくり推進委員会	・事業主と社員（代表：ユニオン）及び健康保険組合が「健康」についての課題を共通認識し、社員及び家族の健康維持増進を図る施策を構築する。

安全衛生活動

(1) 労働安全衛生マネジメントシステム導入による管理レベルの向上
(2) リスクアセスメントによる災害要因の排除
(3) ゼロ災サークルによる自主的改善活動の推進
(4) 「安全道場」による危険の擬似体感教育
(5) 機械の本質安全化の推進
(6) 体の健康づくり（生活習慣病予防のための健康指導、糖尿病管理プログラム、禁煙希望者への支援　等）
(7) 心の健康づくり（ストレス診断、職場環境改善活動の実施、メンタルヘルス教育、社内外の相談窓口の設置、復職支援制度）
(8) 適切な作業環境の改善と維持管理
(9) 受動喫煙の防止
(10) 海外現地法人ならびに国内協力企業に対するグローバルでグループワイドな活動支援

生活を豊かにする
-社会が求める商品を提供する-

CSR重点分野❶

健康づくり5ヵ年計画の主なテーマ

(1) 生活習慣病・がん対策：生活習慣病の予防および罹患者の低減、重症化予防
(2) タバコ病対策：喫煙率低減および受動喫煙の防止
(3) メンタルヘルス対策：メンタルヘルス不調者の低減、早期対応・適切な職場復帰支援、および明るくいきいきと働ける職場づくり
(4) 健康障害リスク対策：作業環境および作業に基づく健康障害リスクの排除と低減
(5) 国内小規模事業所対応：小規模事業所（営業・サービス拠点等）における健康づくり支援
(6) グローバル対応：グローバルな安全衛生・健康管理施策の策定と推進

中国における労働安全への取り組み事例

安全強化活動による工場全体の安全レベル向上

小松（常州）工程機械有限会社（KCCM）
安全部長
王若梅さん

KCCMは1995年に設立され、中型油圧ショベル、ホイールローダ及び産機製品を生産しています。2011年6月、新工場移転後、2012年に、技能道場に約20種類の安全体感施設を併設し、全従業員を対象に定期的に体感訓練を実施することにより、安全意識及び危険予知能力向上に努めています。

KCCMでは、「些細なことも無視せず、改善に取り組み安全な工場作り」をスローガンに、ゼロ災サークル活動、相互安全パトロール、危険予知訓練の充実・安全日誌の有効活用等の活動を通じて、危険要因の抽出とその撲滅を図って参りましたが、2014年4月から3か月続けて災害が発生したため、6月から非常事態を宣言し、特別安全活動を展開しました。

この安全強化活動では社員全員に安全面談を実施し、重点管理作業の確認、過去災害の再発防止対策の再徹底、設備点検の強化を実施しました。隠れた危険要因を洗い出し、改善す

ることで工場全体の安全レベル向上に取り組みました。安全面談では延べ668人（対象者100%実施）と面談し828件の危険要因を洗い出し、改善解決しました（100%改善完了）。安全面談は今後も定期的に実施していくことを決めました。
また、活動期間中に、現業作業者全員に特別安全教育を実施しました。確認テストで満点を取るまで延360人に繰り返し教育を実施しました（対象者100%実施）。また併せて危険予知活動の強化、指差呼称の再徹底を実施しました。特別安全強化活動のスローガンの掲示、安全注意事項の構内放送などを通して、社員全員の安全意識を高揚することもできました。
その結果、2014年7月から無災害を継続しています。

安全最優先、安全には近道はありません。常に安全第一の理念に基づき、各種の安全活動を通して、継続して社員全員の安全意識を高め強化します。これからも真に安全な職場作りに取り組んでいきます。

ゼロ災サークル活動　　安全パトロール

2014年度の状況

2014年4月25日、富山県のコマツキャステックスの工場で、溶解炉から熱風とスラグが噴出し、5名の方が負傷、そのうちの1名が亡くなられるという事故が起きました。また8月18日、静岡県の静岡小松フォークリフトの営業所で、タイヤのリム組替作業時の空気充填中にリムのサイドリングが外れ飛ぶ事故が起き、1名の方が亡くなられました。このような悲しい事故を、二度と起こすことがないよう、今一度、原点に立ち返り、これまで以上に積極的に安全衛生活動に取り組んでまいります。

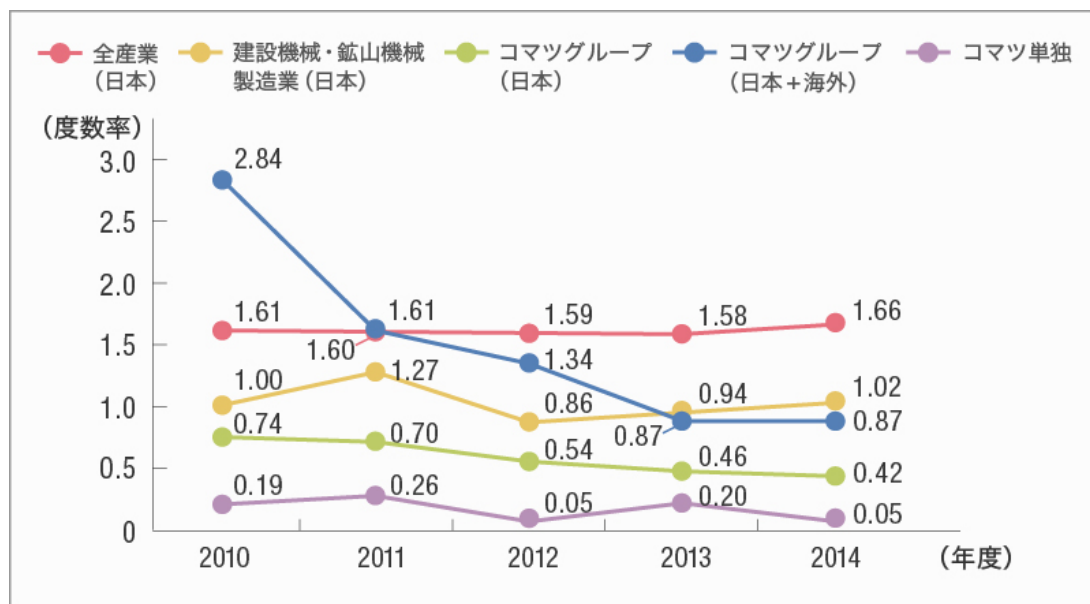
コマツキャステックスにおける労働災害への対応

コマツでは事故発生後、直ちに緊急対策本部を設置し、5月2日には、社外有識者3名を含む事故調査委員会を立ち上げました。事故調査委員会は11月までに7回の会合を開催し、事故原因の究明と再発防止策に関する審議を行い、12月5日に事故調査委員会最終報告を公表しました。（詳細はこちらのプレスリリースを参照下さい）。この事故を受け、新規設備導入時に、社内専門家を含む安全評価員による「安全評価会」を開催するなどの恒久対策に取り組んでいます。他にも、事故調査委員会の提言を受け、コマツキャステックスでは、リスクアセスメント、安全日誌等の日常安全活動のレベルアップ、現場管理監督者を対象とした安全衛生管理のレベルアップ教育の実施や社内外の安全衛生優良事例の水平展開を図り、社員一人ひとりの安全意識の向上に努めています。

静岡小松フォークリフトにおける労働災害への対応

　コマツリフトでは、静岡小松フォークリフト他9社のリフト系販社を含むリフトグループとして特別安全活動を実施しました。主な活動内容として、社員との面談を通じた潜在的な問題点の把握による必要な設備、治工具の配布や、リスクの大きな「重点作業9項目」の設定による、安全作業標準書に基づく再教育と指差し呼称の再徹底があります。
今後も特別安全活動を一過性のもので終わらせることなく、リフト系販社との情報共有、有効事例の提供を通じグループ全体の安全衛生活動のレベルアップに取り組んでまいります。

DATA

労働災害発生頻度（休業災害度数率）

1. 全産業および建設機械・鉱山機械製造業：厚生労働省「労働災害動向調査」による。
2. コマツグループ(日本）：コマツ単独＋国内グループ会社。
3. コマツグループ（日本＋海外）：国内グループ（日本）＋海外生産会社。

生活を豊かにする
-社会が求める商品を提供する-

CSR 重点分野❶

OSHMS　認証・更新状況（凡例：◎ 認証　○ 更新）

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
粟津工場	◎			○			○		
大阪工場	◎			○			○		
小山工場			◎			○			○
茨城工場			◎			○			○
郡山工場					◎			○	
湘南工場					◎			○	
金沢工場（旧小松工場）		◎		◎	○			○	
栃木工場				◎			○		
コマツキャステックス				◎			○		
コマツNTC 富山地区							◎		
コマツNTC 石川工場							◎		
コマツ建機							◎		

OHSAS 18001 認証事業所

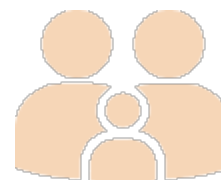
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
コマツアメリカ / チャタヌガ工場						◎			
コマツマイニングジャーマニー					◎				
コマツフォレスト	◎								
コマツハノマーグ	◎								
バンコクコマツ								◎	
コマツインドネシア							◎		
コマツアンダーキャリッジインドネシア		◎							

OHSMS（Occupational health and safety management systems）：労働安全衛生管理システム
OHSAS（Occupational health and safety assessment series）18001：労働安全衛生認証規格

人を育てる

CSR重点分野❷

この重点分野における重点活動は、以下の通りです。

- コマツウェイを通じた人材育成（社員、協力企業）
- ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店）

活動項目と基本方針、2014年度の成果

項目	基本方針・考え方
誰もが働きやすい職場 人事方針・評価制度 ダイバーシティへの取り組み ワークライフバランス	グローバル人事方針に基づき、「安全・安心で、能力を最大限に発揮できる職場」を提供するための仕組みづくりを進めています。
コマツウェイと人材育成 コマツウェイとは 社員教育体系 現場力の強化	全世界のコマツ社員が永続的に継承すべき価値観である「コマツウェイ」を共有するための教育を推進します。 経営と社員に必要な教育を重点的に実施し、社員のキャリア形成を支援します。
ブランドマネジメント活動	コマツのブランドマネジメントとは、お客様の現場を深く理解し、お客様にとってなくてはならない存在になるための活動です。この活動を通じて、意識改革を図り、企業体質強化と人材育成を進めます。

人事方針・評価制度

企業にとって、「ヒト」「モノ」「金」「情報」そして「時間」はいずれも貴重な資産・資源といわれています。このうち「ヒト」を除く4つの要素が仮に同じであっても、「ヒト」が異なれば生ずる結果は自ずと違います。「ヒト」＝コマツグループ各社で働く社員は、コマツにとってかけがえのない財産です。コマツは、ヒト（社員）の品質と信頼性を高めることが人事部門の役割と認識して、「社員に創造と挑戦の場を提供する」ための仕組みづくりを進め、社員の信頼度を最大化すべく努力をしています。

グローバルな人事方針

人事制度はそれぞれの地域の歴史、文化を反映したものであり、その制度の違いを正しく理解し、認識しなければなりません。
コマツグループ各社は、以下の基本方針に基づき、各地域の事情を反映した、その地域にふさわしい人事制度を構築しています。

(1)　社員を個人として、その基本的人権を尊重するとともに、個性、人格、プライバシーを尊重する。
(2)　社員一人ひとりを公正に評価し、雇用機会の均等を含め公平に取り扱う。
国籍、人種、宗教、年齢、性別、障害の有無、その他の理由による不当な差別及び職場でのハラスメント等の行為は、絶対に行わない。
(3)　社員が、私生活とのバランスをとりつつ、充実した業務遂行ができる職場作りに努める。
(4)　諸制度の設計及び運用は社員に納得性のあるものとする。
また、制度は正しく社員に伝え、可能な限りオープンなものとする。
(5)　それぞれの地域で、労働者の権利に関する法令を遵守するとともに、社員個々人 又はその代表者との対話・協議にあたっては、これに誠実に対応する。
(6)　児童労働・強制労働は絶対に行わない。
(7)　それぞれの地域で、競争力のある労働条件を設定する。

社員の能力・業績を正しく反映した人事制度

一般的に日本では、社員が継続して一つの企業で長く働くことを前提にした人事制度となっています。したがって、年功的な要素をどこまで勘案するかが制度を設計するうえでの考慮要素となります。コマツは、年功を重視した人事制度は社員の能力・業績を必ずしも公正に評価するものではないとして、従来から社員一人ひとりの業績を正しく評価し、業績・能力を反映した人事制度の運営に努めてきました。このことが社員を公正に評価する基本であると考えています。

公正・適正な評価

安心して働ける会社・職場づくりは、いかに社員を公正に扱い、処遇するかにかかっています。上述のように、コマツの人事制度は能力・業績を反映した制度であるため、社員一人ひとりの公平かつ適正な評価を維持・継続していくことが、今後の課題です。そのために、2004年4月に管理職全員を対象に改めて評価者訓練を行い、その後、新任管理職に対する評価者訓練、eラーニングによるフォローアップ教育を確実に実施しています。また、労働組合と共同で、事業所単位で評価委員会を開催し、評価がきちんと行われているかウオッチしています。また、管理職は1998年、一般社員は2001年から本人に評価をフィードバックし、社員の苦情処理を受け付ける窓口も設置しています。

DATA

※「（5）その他、従業員数」以外は、原則としてコマツ単独のデータです。
人員データに関して、特に記載のないものは年度末時点、ただし(11)は4月1日時点のものです。

（1）従業員数

	2012年度	2013年度	2014年度
全体	9,921人	10,217人	10,416人
うち、男性	8,979人	9,167人	9,325人
うち、女性	942人	1,050人	1,091人

（2）平均年齢

	2012年度	2013年度	2014年度
全体	37.8歳	38.0歳	38.3歳
うち、男性	37.9歳	38.1歳	38.4歳
うち、女性	37.3歳	37.4歳	38.0歳

（3）勤続年数

	2012年度	2013年度	2014年度
全体	13.8年	13.8年	14.1年
うち、男性	14.1年	14.2年	14.4年
うち、女性	11.0年	11.0年	11.4年

（4）平均年間給与

	2012年度	2013年度	2014年度
全体	6,945,159円	6,963,233円	7,191,383円

（5）その他、従業員数

	2012年度	2013年度	2014年度
連結従業員	46,730人	47,208人	47,417人
臨時雇用者	1,666人	1,264人	1,175人
外国人従業員	49人	56人	59人
連結外国人従業員	30,043人	29,162人	28,945人

（6）年齢別人員

	合計	男性	女性
30歳未満	2,723人	2,424人	299人
30-39歳	3,152人	2,891人	261人
40-49歳	2,560人	2,206人	354人
50-59歳	1,981人	1,804人	177人
合計	10,416人	9,325人	1,091人

（7）新卒採用

	大卒			短大	高卒
入社	計	男性	女性	専門	他
13年4月	250人	220人	30人	42人	125人
14年4月	213人	181人	32人	24人	97人
15年4月	183人	163人	20人	42人	71人

（8）中途採用

	合　計				
	計	大卒男	大卒女	その他男	その他女
12.4～13.3	208人	44人	9人	122人	33人
13.4～14.3	143人	54人	11人	55人	23人
14.4～15.3	125人	58人	12人	37人	18人

（9）離職者（2014年4月～2015年3月）

	合計	男性	女性
離職者数	73人	52人	21人

※転職援助金対象（一般50歳以上、管理職45歳以上）　13人

（10）新入社員定着状況

	男性	女性
12年4月新卒入社	353人	48人
15年4月在籍者	342人	44人

(離職率2.74%　男7人、女4人)

（11）役職登用状況

	女性	男性	女性比率	外国人
管理職全体	64人	1,550人	3.9%	5人
うち、部長職以上	9人	349人	2.5%	0人
役員	2人	50人	3.8%	0人
うち、執行役員	2人	41人	4.6%	0人
管理職＋役員	66人	1,600人	4.0%	5人

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティに対する考え方

会社の事業推進を担う社員は、コマツのかけがえのない財産です。
様々な個性を持つ社員が、お互いを尊重し合う環境の中で、自身の個性を磨き、強みを発揮することが、ダントツを生み出す原動力になります。
よって多様性は会社の強みであると捉え、社員一人ひとりの基本的人権を尊重し、それぞれが働きがいと誇りを持ち、能力を十分に発揮するキャリア形成の場を提供しています。
コマツは個々人の成長と多様な個性の融合を、会社全体の成長に繋げていきます。

マネジメントのグローバル化推進

考え方と目標

コマツは経営の現地化を進めており、海外の現地法人（現法）で採用した生え抜き社員を育て、現法で経営トップとなるようなビジネスリーダーの育成に力を入れています。すでに主要な現法では、ナショナル社員が、トップマネジメントとして経営を担っており、日本人駐在員がナンバー2として彼らをサポートしています。現在、日本人トップの現法についても、ナショナル社員幹部を育成して、順次バトンを渡していくことを目標としています。そのような中で、日本人駐在員は、コマツウェイ、コマツ流のマネジメント・技術・技能を海外に伝えるのが主な役割であり、コマツ（日本）と現法（現地）との橋渡しをする「ブリッジ人材」になることが期待されています。

体制と2014年度の状況

人材育成

　現法のナショナル幹部に対して、コマツの経営方針、コマツウェイ、事業戦略等の説明と討論を行う「グローバルマネジメントセミナー」を2006年度から実施しています。2014年度は10月に開催し、ブラジル、チリ、スウェーデン、インドネシア、タイ、中国の現法より8名の経営幹部が参加しました。このように、コマツの歴史や、生産・マーケティング・開発の考え方を通じてコマツウェイを理解し、参加者自身が「自らの言葉」で語れることを目指しています。
また、選抜研修として、グローバルで活躍できる経営幹部候補を育成するため、グローバルマネジメント研修を実施しています。選抜対象は日本国内の若手部長クラスおよび現法トップ層で、毎年10名程度を短期間の海外ビジネススクールに派遣しています。2014年度も、７名が、ロンドンビジネススクール（イギリス）やIMD（スイス）のビジネススクールで研修を受けました。

マネジメント体制

　グローバルマネジメントを推進するために、各種のグローバルミーティングを運営しています。コマツおよび海外現地法人のトップマネジメントが一堂に会する「現法主幹者会議」を初め、地域・事業分野別のマネジメント・コミッティや、機能別のグローバル会議体として「品質会議」「安全健康・環境会議」「リーガルミーティング」などを開催し、世界中の関係者が情報共有や意見交換を行っています。

DATA

	2009年度	2014年度
主要な現地法人の社数	40	40
ナショナル社員がトップ（※）を務めている社数	22	26

※CEO、COO、社長、会長、総経理などの役職者

人を育てる

CSR重点分野❷

VOICE

グローバルマネジメントセミナーに参加して

バンコックコマツ(BKC)
社長
Somsak Techacheewapongさん

私は2013年4月よりBKCの社長を務めています。2014年10月に日本で開催された「グローバルマネジメントセミナー」に参加する機会を得ました。期間中に私が受けた印象は「コマツウェイ」の情熱です。この経験は私の職務責任に対して非常に大きな自信を与えてくれています。

2014年10月に行われたグローバルマネジメントセミナーの様子

私がコマツのマネジメントに対して感じることとは、我々の立場を信頼してくれていること、また個々人が会社に対して最高の成果をもたらすということを信頼しているということです。マネジメント一人ひとりが、我々の手本になろうと貢献しています。このプログラムが終わってから、私は私自身が自分の組織の中における手本になろうと誓いを立てています。
このプログラムにおけるもう一つの印象は、参加者全員同士の良好な関係です。各メンバーは多くの地域から参加し、コマツでの経験が長い者もいれば、そうでない者もいました。期間中は、他の組織と比較した時のそれぞれの視点について意見交換を行うことができました。最後には全員が、我々にはコマツウェイという強い基盤があるということを確認しています。
会社の中の「ナショナルトップ」として私が取り組んでいることは、日本人駐在員とナショナルスタッフとの良いチームワークを築くことです。それを行う良いツールのひとつが、各人に対してコマツウェイの精神を尊重してもらうことであり、そうすることによって、将来に向かって一つのコマツチームとして取り組めるでしょう。

女性の活躍推進

考え方と目標

コマツは、女性社員が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。女性採用数、女性社員比率、女性管理職比率の数値目標（いずれもコマツ単独）を定め、積極的に女性の活躍推進を図っています。女性管理職比率については、2016年4月までに5%超とする目標を掲げています。

体制と2014年度の状況

2014年度より労使で研究会を立上げ、女性活躍推進や男性の育児参加のための各種施策を検討しています。
また2014年度には、女性社員向けに、働き方などを考えるキャリアプラン研修を開始しました。本研修は国内の事業所ごとに採用された、管理職になる前の30歳以上の女性社員が対象で、これまでの仕事の振り返りや、将来のキャリア計画のあり方などを考える内容です。会場は石川県小松市にあるコマツウェイ総合研修センタで、子育て中の社員も参加できるよう、託児サービスも準備しました。
また就職活動中の女子学生にコマツを知ってもらうために、2016年採用活動向けに「女性のための会社案内」というパンフレットを作成し、活用しています。
社外評価としては、経済産業省と東京証券取引所が、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に選ばれました。コマツの取り組みは、執行役員を含めた役職者への女性登用状況や、性別に関係なく育児・介護休暇等を積極的に導入するワークライフバランス施策などが評価されました。

女子学生向けに制作した「女性のための会社案内」

東証「なでしこ銘柄」ロゴマーク

DATA

	2012年度	2013年度	2014年度
女性社員数（比率）	942 （9.5%）	1,050 （10.3%）	1,091（10.5%）
女性管理職数（比率）	50 （3.4%）	55 （3.5%）	64 （4.0%）
女性執行役員クラス数（比率）	2 （4.3%）	2 （4.7%）	2 （4.7%）
女性採用数※（比率）	30 （12.0%）	32 （15.0%）	20 （10.9%）

※データはいずれもコマツ単独。採用数とその比率は大学新卒。

TOPICS

国内事業所で展開する「なでしこ活動」

国内の各事業所では、女性社員中心のメンバーで、QCサークルや各種改善に取り組む「なでしこ活動」を展開しています。その中の一つ、粟津工場（石川県）のなでしこ活動は、2014年度に10周年を迎えました。2005年度に開始したこの活動は、生産・開発・調達・特機と多岐に渡る部門のメンバー12名で構成され、コスト削減や工数削減といった地道な活動に取り組んでいます。リーダーを中心に、誰もが能力を発揮できる組織・チーム作りに取り組み、全員参加の活動として、現在では工場の改善活動に不可欠な存在となっています。

粟津工場「なでしこチーム」のメンバー

人を育てる

CSR重点分野②

建設現場で働く女性を応援する取り組み

日本の建設業界における労働人口は、90年代以降、高齢化や新卒就業者の低下などを背景に減少が続いており、労働力不足が懸念されています。そのような中で、現在は男性中心の建設業界に対して、女性の進出を推進する動きが、建設業界内にも出始めています。コマツとしても、女性の建設現場進出を支援する活動を開始しました。

コマツ教習所宮城センタで行われた女性向けの講習風景

建設機械の運転には資格が必要ですが、女性でも講習を受講しやすいよう、コマツ教習所に「女性専用コース」を設置しました。特に震災復興工事で人手不足が深刻な東北地区に対する支援として、宮城センタで取り組みが始まっており、2014年12月以降、フォークリフトやミニ建機などのコースで合計5回開催しました。更衣室や備品などの環境整備のほか、希望に応じて託児サービスの提供なども行っており、利用された方からは高い評価を頂いています。

この他にも、建設現場の課題となるトイレについても、女性が利用しやすい独自の仮設トイレを、コマツレンタルがトイレメーカーと共同で開発しました。女性オペレーターが働く現場への導入を働きかけています。

障がい者雇用の推進

考え方と体制・目標

コマツでは障がい者雇用をグループ全体で推進しています。2018年4月の雇用率について、国内グループ連結で2.3%（現在の法定雇用率は2.0%）という目標を掲げています。
2008年3月、コマツにおける障がい者の雇用を促進させる専門組織として「ビジネスクリエーションセンタ（BCC）」を人事部内に設立しました。BCCでは知的・発達障がい者の方々が勤務しており、現在9事業所に展開しています。各事業所には指導員が配置されており、日常の執務について教育やアドバイスを行っています。ただ与えられた仕事をこなすのではなく、他の社員と同様、半期毎に目標面談を行い、個人の業績評価によって報酬に差を設けることで、個々が自らの目標をもって執務に取り組むことを促進し、将来の自立・自活を目指した雇用を行っています。
このようにコマツでは、雇用率という数値目標だけではなく、障がいを持つ人たちと他の社員とが力を合わせて、誰もが「やりがい」をもって働ける職場づくりを目指しています。

2014年度の状況

2015年4月時点の障がい者雇用率は、2.58%（コマツ単独）となっています。BCCについては、合計9事業所で94名の方が勤務しています。組織が拡大したことで、これまで外部に委託していたことや、社内で手間や時間がかかっていたことなどをBCCが担うようになり、会社全体として作業の効率化・経費削減に貢献しています。

DATA

	2012年4月	2013年4月	2014年4月	2015年4月
障がい者雇用率	2.06%	2.36%	2.50%	2.58%
BCC拠点数	8	9	9	9
BCC人員数	59名	75名	88名	94名

※データはコマツ単独。

人を育てる

CSR重点分野②

VOICE

日本企業の底力　コマツの「人づくり」に期待しています

NPO法人「WEL`S新木場」
副理事長
堀江美里さん

BCCスタッフの皆さんの業務風景

私たちWEL'S新木場は、障がいを持つ人たちの就労支援を中心に活動すること目的に設立されたNPO法人で、2007年末より、コマツの取り組みのお手伝いをしています。具体的には、障がい者を雇用するためのノウハウを企業側に提供したり、採用された各人の生活面のサポートなどを行ったりしています。
コマツと仕事をする中で感じるのは、一言で言うと「人を育てよう」という「日本企業の底力」です。彼らにどのような業務を担当してもらうかという「仕組みづくり」「仕事づくり」、またこれを徹底的に教え、彼らを戦力として真剣に育てようとしている「人づくり」の姿勢は素晴らしいと思います。また、特例子会社ではないのですが、特例子会社の運営上のノウハウを活用しながら、社内の一組織として位置づけているのも、ノーマライゼーションの理想的な姿だと感じました。

高齢者雇用の推進

考え方と体制

　日本では高齢化社会が今後ますます進んでいきます。高齢者の雇用拡大に向けての取り組みは、企業として今後も継続させていくべき施策のひとつと考えています。
コマツ（単独）では、2006年の再雇用制度導入後、定年退職者をコマツグループ内で再雇用した率は希望者の約90%となっています。2013年4月からは、同制度を原則として希望者全員が65歳まで勤務できる制度に改定しました。
また、「セカンドキャリア支援制度」を新たに設け、65歳までに新たな活路を見出した社員に対して、研修機会の提供、有給休暇や支援金を付与する等の支援を行っています。

DATA

	2012年度	2013年度	2014年度
定年退職者数	265	144	198
定年退職者のグループ内再雇用人数	223	135	165
希望者に対する再雇用率	84.2%	93.8%	83.3%

※データはコマツ単独。

ワークライフバランス

考え方と目標

社員の「ワークライフバランス」を考えていくうえで、総実労働時間の削減と、各種制度の整備という両方の側面から取り組んでいます。コマツ（単独）では、総実労働時間の削減については、労働組合と協調し、年間2,100時間未満、年次有給休暇平均17日以上取得という具体的数値目標を設定して取り組んでいます。

体制と2014年度の状況

それぞれの職場において労働時間の管理についてより真剣に考え、取り組むよう、自職場の時間外労働削減や年次有給休暇の取得促進の具体的活動計画である「アクション・プラン」を作成し、適正な労働時間の実現に向けて日々取り組みを行っています。
また育児休業、短時間勤務などの制度を整えることは、働きやすい職場であることの条件の一つです。コマツでは2007年に厚生労働省の次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を取得し、その後も社内にて「次世代育成支援研究会」を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組み、2010年に「くるみん」を再取得しました。
その後も、2011年に育児休業期間の延長（最大3年まで）、配偶者の転勤による育児休業、2013年にカフェテリアプランによる育児支援サービスの費用補助額を拡大する等、継続した取り組みを行っています。
これ以外の取り組みとしては、社員の会社生活と家庭生活の両立を支援するため、2014年度より「ライフサポート休暇制度」を導入しました。ライフサポート休暇とは、通常の年休とは別に、私傷病、出産、育児、介護等、家庭生活に応じて取得できる有給休暇のことで、ひとり年間5日付与され、最大40日まで積み立て可能な休暇です。
また、2013年度は介護についての取り組みについても注力し、経済的支援として介護休職中に受給できる介護休業手当を導入したり、介護情報を発信する社内情報サイト「介護版リブラ」を立ち上げる等の取り組みを行いました。
今後も、社員が適正なワークライフバランス＝会社生活と家庭生活の両立を実現できるよう、取り組んでいきます。

DATA

※原則としてコマツ単独のデータですが、施策の中には国内グループ会社も対象にしているものがあります。

ワークライフバランス推進のための主な制度・施策

制度・施策名		内容
育児支援	育児休業制度	出産から保育園入園まで最大3年間取得可能。また、配偶者の転勤等による小学3年までの子の育児のため最大3年間取得可能
	短期間勤務	小学3年までの子の育児のため、1日最大3時間の労働時間短縮
	育児サービス・経費補助	保育園入園前の2歳までの乳幼児の保育料の一部補助（月額1万円）
	看護休暇	看護が必要な小学3年までの子ども1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日（有給）
介護支援	介護休業制度	家族の介護のため最大3年間取得可能
	短時間勤務	1日最大3時間の労働時間短縮
	介護休暇	要介護家族1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日（有給）
その他休暇制度	ライフサポート休暇	私傷病・出産・育児・介護のために利用できる休暇（有給）で、毎年5日を新規付与。最大40日まで積立可。 育児の場合は小学6年修了までの子の学校行事にも利用可。
	リフレッシュ休暇	社員のリフレッシュを目的とした連続5日間の年休取得促進 勤続15年、25年、35年の年には新規に連続5日間の年休と旅行引換券付与
	ボランティア奨励制度	長期有給休暇として最大2年間、短期特別休暇として年間12日取得可能

勤務柔軟化への諸制度

- フレックスタイム勤務制度（コアタイム 10:00-15:45）
- 短時間勤務制度（育児・介護）
- 半日単位の有給休暇制度
- リフレッシュを目的とした最大連続５日の年休取得制度（リフレッシュ休暇）
- 保育設備・手当（保育園費用補助、保育サービス、事業所内託児施設）
- ワークシェアリング（都度労使協議の上決定、実績なし）
- 裁量労働制度（開発・設計・研究開発に携わる者を対象）
- 在宅勤務制度（2014年度 正式導入）

インセンティブ向上への諸制度

- 資格、技能検定の取得奨励制度
- 社内公募制度
- 国内留学制度/海外留学制度
- 特別な成果に対する表彰・報奨制度
- キャリアアップトレーニングコース（例：社内で語学教室開催、費用一部会社補助 等）
- ストックオプション制度（取締役・執行役員等）

各種データ

産児・育児関連

	2012年度	2013年度	2014年度
産休取得者数	42人	41人	47人
育休取得者数	74人	85人	80人
うち男性	7人	7人	4人
うち1週間内	0人	0人	0人
育児休業復職率	100%	98.8%	100%

看護・介護関連

	2012年度	2013年度	2014年度
介護休業取得者数	3人	4人	4人

賃金

	2012年度	2013年度	2014年度
30歳定期モデル賃金	317,250円	320,430円	323,890円
うち最高	327,300円	334,000円	332,100円
うち最低	311,400円	311,400円	288,850円
残業手当	45,380円	55,831円	62,509円

※大卒、定期採用者。残業手当は30歳モデル賃金を基準に算出

有給休暇

	2012年度	2013年度	2014年度
付与日数	20.0日	20.0日	20.0日
取得日数	18.1日	17.8日	18.3日
取得率	90.5%	89.0%	91.5%

ボランティア制度利用者

	2012年度	2013年度	2014年度
制度利用者人数	78	100	79
休職者数	0	1	1
青年海外協力隊派遣	-	-	-

コマツウェイとは

コマツウェイの考え方

コマツウェイとは、経営層を含むコマツグループのすべての社員が現場や職場で永続的に継承すべき価値観です。社員がその価値観を共有し、グローバル・チームワークを醸成することによって、国籍や世代を超えてコマツグループの「現場力」（全社員・組織の活力＋それぞれの現場・職場の改善する能力）を強化・結集し総合力を発揮し、社会やすべてのステークホルダーの信頼度を高めるために「品質と信頼性」のさらなる向上を図っていきます。

体制と2014年度の状況

コマツが培ってきた強みとそれを支える信念を土台とするコマツウェイを全世界のコマツグループ各社に普及・実践していくために、コマツウェイ総合研修センタを中心にさまざまな推進活動・人材育成を実施しています。

社内研修にコマツウェイを織り込み、解説とグループ討論の場を設け、社員の気づきや理解を深めています。職場では定期的にミーティングを開き、考え方の説明や体験談の発表により世代間のコミュニケーションを活発にして伝承・定着を図っています。また、海外グループ会社で推進するにあたり、習慣や文化の違いを理解しつつ、社員にわかりやすい説明を行い、その根拠に根づいたコマツウェイの推進に努めています。

さらに、ICT（情報通信技術）を活用し、グローバル・ポータルサイトで全世界のグループ社員がコマツウェイの関連情報を閲覧できるようになっています。毎月、コマツウェイ語録の解説と、それに基づく社員の体験談を掲載した「K-Way.net（ケーウェイドットネット）」を発信しています。

2011年度には、コマツウェイの冊子を改訂しました。その内容は、考え方、価値観の解説文をわかりやすくし、事例を追加し、さらにコマツのブランドマネジメントの考え方（※）を追加しました。

2014年度は、海外現地法人でコマツウェイの指導者（伝道師）を育成する活動を開始しました。海外現地法人のトップ層、ミドル層だけでなく、コマツウェイの指導・普及に携わる人材を育成して、コマツウェイのさらなる浸透に向けた取り組みを拡大しております。

全世界の社員の現場力を強化するために、コマツがこれまで培ってきたTQM（Total Quality Management：総合的な品質管理）に加えて、固有技術・専門技能、マネジメント能力などの各種能力を高度化させる教育を実施しています。また、教育で身につけた知識・能力を業務で発揮できるように、階層別に実践を通して改善活動の報告会を開催し、実践指導も進めています。個人能力を高め、グローバル・チームワークにより組織能力・総合力を向上させ、常に環境の変化に迅速に対応できる企業体質をつくるために人材育成を続けています。

※コマツのブランドマネジメントの考え方：お客さまからの信頼度を向上させること、そして、お客さまとの関係性を向上させることです。言い換えると、「お客さまにとってコマツでないと困る度合いを高め、パートナーとして選ばれ続ける存在となる」ことです。

DATA

コマツウェイ推進活動のあゆみ

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
冊子	コマツウェイ初版 2006年7月発行 →					第2版2011年11月発行 →			
						第2版翻訳 →		【12か国語】	
説明会・研修	社長キャラバン		本部長クラス説明会			第2版説明会			
	社内研修へのコマツウェイ教育の織り込み →								
				海外現地法人ミドル層向け教育（中国、アジア、ロシア、南北米、欧州など） →					
									海外現地法人コマツウェイ伝道師の育成
実践	現場力の強化（TQM） →								
	改善活動の中でコマツウェイを再確認 →								
		ブランドマネジメント活動 →							

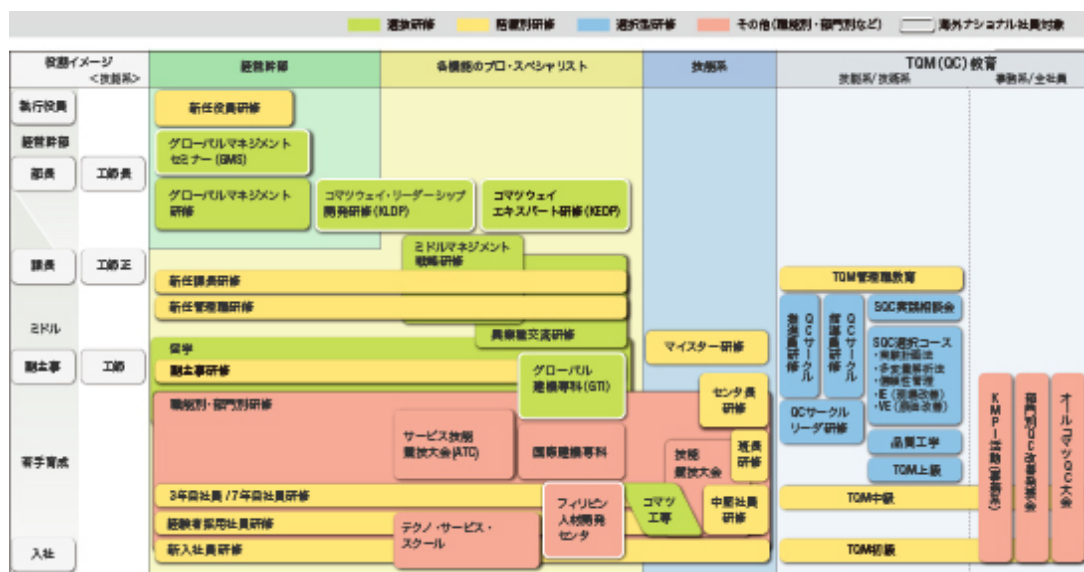
社員教育体系

考え方と目標

コマツでは、「社員は一人ひとりが高い目標を設定し、自立・自走して知識・スキルを習得する」「会社は会社（経営）と社員に必要な教育を重点的に実施し、社員のキャリア形成を支援する」という方針のもと、「教育」により、会社と社員を持続的に成長させることを目指しています。

各分野でのプロフェッショナルになるための教育の充実を図るとともに、各階層に求められる知識やスキル習得を支援しています。また「コマツウェイ」を全世界の社員に浸透させるために、階層別研修にもこれを取り込み、解説とグループ討論の場を設けるなどして、伝承・定着を図っています。

体制と2014年度の状況

体制と2014年度の状況

DATA

社員一人あたりの研修

	2012年度	2013年度	2014年度
平均時間	23.2時間	96時間	98時間
年間費用	312,000円	215,000円	229,000円

※データはいずれもコマツ単独

現場力の強化

製造現場における技能向上

体制と2014年度の状況

コマツの生産体制はグローバル化が一段と進展しており、製造現場では、高度な技能が求められます。そこで、毎年10月第3土曜日を『技能の日』と定め、オールコマツ技能競技大会を開催しています。海外現地法人や協力企業の社員も参加し、互いに研鑽することでコマツグループの技能レベルの維持・向上を図っています。
この他に、製造現場の技能伝承では、2006年度にマイスター制度を導入しています。伝承すべき匠の技を9分野15技能に分け、それぞれの技能の第一人者をマイスターとして認定します。コマツでは、開発機能を持つ生産工場をマザー工場と位置づけ、同じ製品を生産する海外の工場（チャイルド工場）に対して、安全・品質・コスト・納期の責任を持つ「マザー工場体制」を取っています。マイスターに認定された高度熟練技能者は、国内のみならず、これらの海外チャイルド工場の技能者の指導・育成にも従事します。
また、コマツでは改善活動も活発に行われています。毎年11月の第3土曜日にオールコマツQC大会を開催し、技能競技大会同様、海外現地法人や協力企業からも多くの方が参加します。

DATA

		2012年度	2013年度	2014年度
オールコマツ技能競技大会	参加者数	211名	203名	225名
	うち海外	50名（10カ国）	49名（11カ国）	50名（11カ国）
オールコマツQC大会	参加件数	78件	76件	79件
	うち海外	25件（13カ国）	21件（11カ国）	23件（12カ国）
マイスター認定者		41名	41名	40名

サービス人材の育成

代理店人材育成推進室を中心とした体制構築

お客さまに納入した商品の稼働をサポートするサービス員は、コマツの「品質と信頼性」を担う大変重要な役割を果たしており、全世界で代理店サービス員の人材育成に力を入れています。サービス人材育成の体制としては、サービスサポートを行う社内人材育成と、代理店人材育成があります。

社内の人材育成は、日本人スタッフを育成する「プロサポカレッジ」や、将来マイニング現場で活躍する要員を育成する「フィリピン人材開発センタ」などを経て、駐在先や部内のローテーションで計画的な育成を行っています。

代理店の人材育成は、その内容に応じて、本社が企画または支援を行っており、サービスや商品の基礎コースについては、コマツがカリキュラムや教材を提供し、現地（現地法人・代理店）で実施しています。またマネジャーや上級メカニックなどを招日して実施するより高度なコースや、専門的な技能を有する現地法人のトレーニングセンタ（マザートレセン）が提供する専門的な技能教育もあります。これらの各種教育をLMS（学習管理システム）で管理し、サービス人材育成の見える化、強化を行っています。

さらに代理店でトレーニング機能を持たない、または人材育成が急務な地域については、例えばアフリカにトレーニングセンタを設立したり、ロシアやブラジル、中国などの地元の学校と連携し、建機トレーニングコースを開設したりするなどして、効率的な人材育成を行っています。

これらの代理店人材育成をより強化するために、2014年4月には、コマツ本社に「代理店人材育成推進室」を発足しました。今後も、マーケティング、部品、サービス等の分野において、グローバルな育成体系および評価基準を明確にし、各種トレーニングシステムやプログラムの提供を通じて、代理店を長期的にサポートする「仕組み」を構築していきます。

全世界に展開するトレーニングセンタ

世界17カ国、19拠点で展開。
■ は「マザートレセン」として、他地域の代理店も対象に、専門的なトレーニングを提供している。

ブランドマネジメント活動

ブランドマネジメント活動とは

お客さまにとって不可欠な存在になる

コマツでは「企業価値とは、我々を取り巻く社会とすべてのステークホルダーからの信頼度の総和である」と定義し、企業価値を高めることを経営の基本としています。

さまざまなステークホルダーが存在する中で、これを「企業価値を創る人」と、「企業価値を評価する人」とに分類した場合、前者を担うのは社員、協力企業、販売・サービス店などで、後者には社会、株主、投資家、メディアなどが含まれますが、この両方の役割を担うのが、唯一「お客さま」であると考えています。お客さまは、コマツの企業価値を共に創り、評価し、そして成果としてリターンを与えてくれる存在だからです。

そこで「お客さまからの信頼度を高めること」を、「お客さまにとって、コマツでなくてはならない度合いを高める」「その結果、パートナーとして選ばれ続ける存在になる」と定義し、「ブランドマネジメント活動」として、2007年より取り組みを開始しています。

「顧客視点」でお客さまの理想や使命をともに実現

コマツのブランドマネジメント活動における基本的な考え方は「顧客視点」です。マーケティング活動では、とかく他社との差別化や、市場におけるポジショニングを考えがちですが、そうではなく、「お客さまが何を目指しているのか」という理想や使命、目標を達成することを考えるのが、顧客視点です。

それを実現するために、自分たちの持つ経営資源や能力を開発、提供し続ける活動を行っていきます。これらの取り組みも、従来はどちらかというと、経験や勘に頼る分野であったと言えますが、コマツのブランドマネジメント活動では、様々なツールや手法を用いて、ケーススタディを「見える化」し、ノウハウを蓄積して、それを次世代に残していく活動としています。

最新の状況と今後の取り組み

2007年度の活動開始以降、当初は活動地域も日本・北米・チリ・南ア・豪州だけでしたが、これに加え2013年度までには中国・東南アジア・欧州・ブラジル・オマーン・CIS・林業ビジネスにまで対象を拡大しています。2011年度には、この考え方をお客さまとの関係性における「コマツウェイ」として、「コマツウェイ・ブランドマネジメント編」を作成しました。

2014年度は、代理店・現地法人・コマツの総合戦力を底上げするために、日本・欧州・ロシア・北米でのブランドマネジメント会議や、日本・中国・英語圏それぞれの「ブランドマネジメント大会」を開催するとともに、理解の浸透やベスト・プラクティス共有を目的としたリーフレットも発行しました。

短期間に売上や利益、シェアを上げることを目指すのではなく、この活動を通じてお客さまと対話をしたり、現場を訪問したりする中で、お客さまからの信頼度を高めると同時に、関わる社員や組織力のレベルを向上させていきたいと考えています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

この重点分野における重点活動は、以下の通りです。

・ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション
・コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底
・ビジネスパートナーを含めた環境・労働・人権・社会規範遵守の促進

活動項目と基本方針、2014年度の成果

項目	基本方針・考え方
ステークホルダーとのコミュニケーション	さまざまな機会を設けて、正確な情報を適切、適時かつ公平に開示し、長期的な信頼関係の形成・維持に努めます。
コンプライアンス	「コンプライアンスをすべてに優先させる」との方針で、ビジネスルールの遵守・周知の徹底および体制整備を推進します。
リスク管理	事業の継続と安定的発展を確保していくことを基本方針として、グループを挙げてリスク管理に取り組んでいます。
コーポレートガバナンス	連結ベースでの適切なコーポレートガバナンスを保証するため、関連法令に基づき内部統制システムの確立と維持に努めます。
協力企業の皆さまとともに 協力企業のCSR支援 CSR調達ガイドライン	「CSR調達ガイドライン」を定め、協力企業におけるCSR活動を積極的に支援しています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

ステークホルダーとのコミュニケーション

株主の皆さまとのコミュニケーション

コマツは、透明性の高い経営をめざすと同時に、国内外における積極的なIR（インベスター・リレーションズ）活動を通じ、公正かつタイムリーな情報開示を行っています。四半期ごとの決算発表当日に機関投資家・証券アナリスト向けの説明会を実施するとともに、その内容をインターネットで公開しています。また、海外機関投資家向けには米国、欧州を中心に機関投資家を訪問し、業績などの説明を行っています。

株主説明会

個人株主向けのコミュニケーションの場として年2～3回、国内の主要都市で株主説明会を開催し、経営トップが業績や経営戦略についてご説明しています。2014年は12月に山口県山口市と愛媛県松山市で開催し、社長が事業環境や業績についてご説明しました。質疑応答の時間には経営方針、女性の活躍推進や社会貢献活動など幅広い分野について多くのご質問をいただきました。

1997年に開始して以来39回開催し、約11,000名の株主の皆さまにご参加をいただいています。

2014年12月、山口市で開催した株主説明会

2014年12月、松山市で開催した株主説明会

社会とともに発展する

CSR重点分野③

株主工場見学会

コマツは、個人株主の皆さまに当社へのご理解を一層深めていただけるよう、工場見学会を開催しています。2014年9月に茨城工場（茨城県）、粟津工場（石川県）、2015年3月には大阪工場（大阪府）、栃木工場（栃木県）で延べ9日間開催しました。

2014年9月、茨城工場で開催した見学会

2014年9月、粟津工場で開催した見学会

2015年3月、大阪工場で開催した見学会

2015年3月、栃木工場で開催した見学会

社会とともに発展する

CSR重点分野③

テクノセンタ見学会

2014年8月には株主の皆さまとそのお子さま・お孫さまを対象としたテクノセンタ見学会（静岡県伊豆市）を開催しました。ダンプトラックや油圧ショベル、ホイールローダーなどによるデモストレーションや、実機見学などコマツ商品に親しむ機会に加え、社員を講師とする理科教室を実施しました。ご家族でご参加いただける施設見学会として今後も継続して開催していく予定です。

2014年8月に開催したテクノセンタ見学会での建設機械デモンストレーションと理科教室の様子

個人投資家向け説明会

コマツは、個人投資家の皆さまに当社の事業内容や経営戦略についてご説明し、当社への理解を深めていただく説明会を随時開催しています。2014年度は、全国11ヵ所で開催しました。

個人投資家説明会の様子

社会とともに発展する

CSR 重点分野③

DATA　2014年度株主様向けイベントのおもな実績　（国内）

	開催地	参加人数（約）
株主説明会	山口県山口市 愛媛県松山市	合計300名
株主工場見学会	茨城工場、粟津工場、 大阪工場、栃木工場	合計470名
テクノセンタ見学会	コマツテクノセンタ（静岡県）	130名
個人投資家向け説明会	全国11都市	1,200名

社員とのコミュニケーション

コマツは、国内事業所の全社員に対し社長自らが会社の概況を説明する「社員ミーティング」を定期的に開催しています。このミーティングでは、経営環境や課題などについて社長自らが説明するとともに、社員との間で活発な質疑応答が行われます。本社で開催するミーティングはテレビ中継で国内の各事業所に同時配信するほか、後日、英語にも翻訳し、世界のコマツグループ社員で情報共有しています。

また2014年1月、各事業所で開催された社員ミーティングにおける社長への質問およびその回答内容を、全世界の社員に共有する目的で、「バーチャル社長室」と名付けたイントラネットの掲示板を開設しました。毎週新しい質問を追加し、2015年3月末現在、88件の具体的な質問と、それに対する社長からの回答、解説、社員へのメッセージが、日本語と英語で掲載されています。

2015年4月、決算発表の翌日に本社で開催した社員ミーティング

イントラネット上「バーチャル社長室」の画像より

社会とともに発展する

CSR重点分野③

地域社会とのコミュニケーション（日本での取り組み）

定期的に事業所を開放し、さまざまなイベントを通じて地域の皆さまに事業活動を理解いただく「事業所フェア」を開催しています。2014年度は7ヵ所の事業所で開催し、約66,400人の方々に来場いただきました。

開催日	工場名	来場者数（約）
5月25日	茨城工場	8,000人
7月19日	金沢工場	8,000人
8月24日	粟津工場	18,000人
9月20日	郡山工場	7,000人
10月26日	小山・栃木工場	12,000人
10月26日	湘南工場	6,400人
11月9日	大阪工場	7,000人

社会とともに発展する

CSR重点分野③

茨城工場

金沢工場

粟津工場

郡山工場

小山・栃木工場

湘南工場

大阪工場

社会とともに発展する

CSR重点分野③

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

コマツでは「コンプライアンスをすべてに優先させる」との方針で、ビジネスルールの遵守・周知の徹底および体制整備を推進します。

コンプライアンス推進体制

ビジネス社会のルールの遵守をグループ全体に徹底するため、コマツ本社に担当役員を任命し、専門部署として「コンプライアンス室」を設けています。また、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」においてグループの活動方針、重要事項などを審議するとともに、コンプライアンス活動の推進状況を定期的に取締役会に報告しています。

「コマツの行動基準」

国内外のグループ各社の役員および社員が守るべきビジネス社会のルールとして、「コマツの行動基準」（1998年制定、以後8回改訂）を定めています。この行動基準には、自由で公正な取引、会社と社員の適正な関係、地球環境への取組み、情報の取扱い、内部統制システムの確立などについても明記しており、全文を社外に公開しています。

コマツは、その社会的責任（CSR）を果たすことを重要な固有の責務と捉えており、「コマツの行動基準」もCSRを重視する姿勢を明確にしています。また、コマツのコンプライアンス活動は、行動基準を土台として、(1)行動基準の設定、(2)行動基準の展開、(3)実態の把握と、(4)不備の是正のサイクルを不断に回すことを活動の柱としています。

コマツの行動基準はホームページでご覧になれます。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

コンプライアンス活動の展開

(1) 行動基準を設定する：

コンプライアンス活動の基本としての「コマツの行動基準」を作成し、適宜改訂を行うこと（現在第9版）により常に社会の動きを反映させる。

(2) 行動基準を展開する：

「コマツの行動基準」をベースとして、階層別・分野別の教育や各種の情報発信等を通じ、行動基準をさらに具体化して展開する。

(3) 実態の把握：

各部門からの定期報告の義務化、各種監査の実施、内部通報制度の充実等により、「コマツの行動基準」の浸透度合いを把握する。

(4) 不備の是正：

上記活動を通じて問題が把握された場合、「コマツの行動基準」に沿って是正を行い、再発防止を図る。

ルール遵守の周知徹底

ルールの遵守を常に認識させるため、コンプライアンス上の基本動作を凝縮した「コンプライアンス5原則」のポスターをコマツグループの各事業所に掲示し、社員の意識高揚を図っています。さらに社員の階層や業務の種類に応じたコンプライアンス研修を拡充するとともに、イントラネット上に「コンプライアンスホームページ」を常設し、幅広い啓発に努めています。またコマツの事業所およびグループ各社に対しては、財務監査だけでなく、「コンプライアンス・リスク監査」として、安全、環境をはじめとした重要分野にわたるモニタリングを実施し、リスクの早期発見と改善に努めています。

内部通報制度

ビジネスルールに関するグループの社員からの相談・通報に対応するため、「コンプライアンス・ホットライン」として、社内および社外（法律事務所）に窓口を定めて活動しています。この制度により正当な通報を行った社員は、通報を理由にいかなる不利益も受けないことを「コマツの行動基準」・「コンプライアンス5原則」や各社の就業規則に明記し、相談・通報の活性化を図っています。

2014年度の状況

2014年度中に特記すべき事項はありません。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

DATA

1. 「コマツの行動基準」について

制定日	1998年1月1日
最終改訂日	2014年4月1日　（第9版）
対応言語	15言語 日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、 ドイツ語、オランダ語、イタリア語、スウェーデン語、 インドネシア語、タイ語、ロシア語、トルコ語、 ペルシア語、タミル語
配布先	国内外のグループ社員　（29,000名以上） ホームページで日本語および英語版を公開

2. 2014年度コンプライアンスに関する教育の実施状況

国内	
コンプライアンス教育	3,000名以上
行動基準教育（e-ラーニング含む）	18,000以上
海外	24社で実施

社会とともに発展する

CSR 重点分野③

リスク管理

コマツグループでは、当社グループの持続的発展を脅かすあらゆる不確実性をリスクと定義したうえで、特にコンプライアンス問題、環境問題、品質問題、災害発生、情報セキュリティ問題などを主要なリスクと認識し、これに対処すべく対策を講じています。

リスク管理の基本方針と体制

- 事業の継続と安定的発展を確保していくことをリスク管理の基本方針とするとともに、リスクを適切に認識し、管理するための規程として「リスク管理規程」を定めています。
- リスク管理に関するグループ全体の方針の策定、リスク管理体制の見直し、個別リスクに対する対策実施状況の点検・フォロー、リスクが顕在化したときのコントロールを行うために、「リスク管理委員会」を設置しています。リスク管理委員会は、審議・活動の内容を定期的に取締役会に報告します。
- 重大なリスクが顕在化したときには緊急対策本部を設置し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講じます。

体制と2014年度の状況

事業継続計画（BCP）の推進

コマツでは、災害・事故の発生時に社員や家族の安否を迅速に確認し、重要業務を継続または短期間に復旧するため、事業継続計画（BCP）を策定しており、本社ビルや各生産工場においては、大地震の発生を想定して、実際の災害時にも的確に行動できるよう定期的に訓練を実施しています。さらに、各生産工場においては、各々の計画に基づき、建屋・設備の耐震補強の推進や、集中豪雨への対策を拡充しています。また、新型インフルエンザが発生・流行したときには専門委員会を設置し、適切な対策を講じます。社員に対しては、予防および感染発生時の行動マニュアルを整備するとともに、教育を実施して理解浸透を図っています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

本社でのBCP初動対応訓練

茨城工場でのBCP訓練

グループにおけるリスク管理の推進

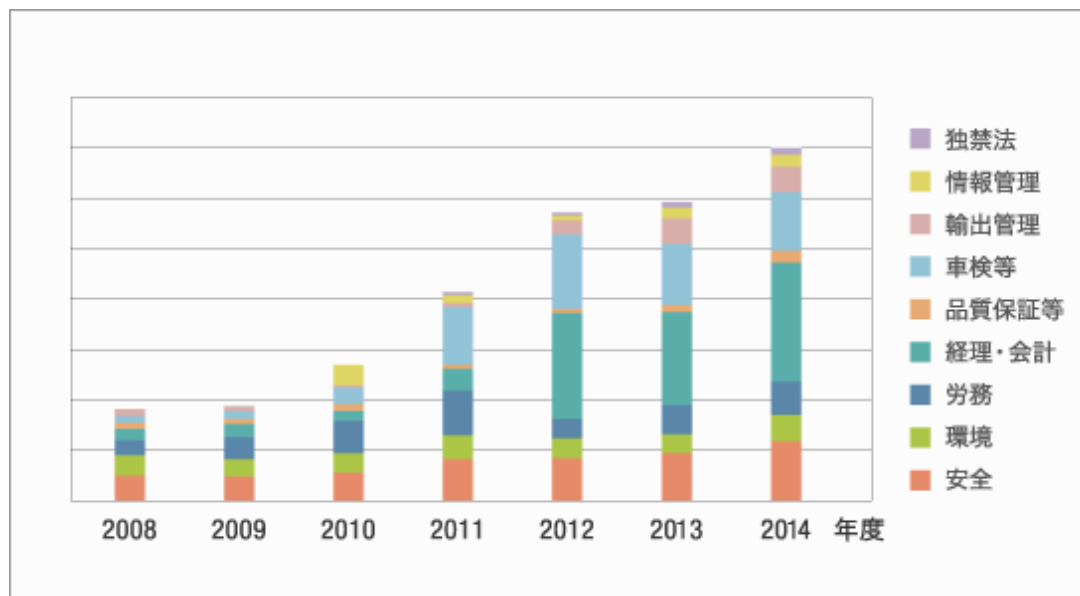
グループ全体でのリスク管理体制のさらなる充実を図るため、リスク報告ルートやマニュアルを整備するとともに、BCPに関しては、各社本社・営業サービス拠点において初動対応訓練を実施し、リスク管理レベルおよび災害対応力の向上を図っています。また「安否確認システム」や「広域無線機」などのツールを導入し、定期的な安否報告訓練や通信訓練の実施を通じて、グループ全体としての緊急連絡機能の強化を推進しています。

CR監査の実施

コマツではリスク管理活動の一環として、2008年度よりコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を実施しています。これはJ-SOX監査（金融商品取引法に基づき実施している、財務報告に係る内部統制の評価）ではカバーできない分野や、会社における潜在的なコンプライアンス・リスクの見える化（特に法令遵守状況の確認・評価）を目的としたもので、社内専門家チームによる内部監査を、コマツ及び国内外の関係会社に加え国内のオーナー系代理店の拠点を対象として実施しています。

実施項目は、(1)安全、(2)環境、(3)労務、(4)経理・会計、(5)品質保証・リコール、(6)車検・特定自主検査（建設機械における車検のようなもの）、(7)輸出管理、(8)情報セキュリティ、(9)独占禁止法　が対象です。

この活動を通じて、各社・各部門での管理レベルとコンプライアンス意識のさらなる向上を目指しており、今後は都度監査手法を改善し、リスク管理機能としてCR監査の運用レベルを上げていきたいと考えています。

CR監査の実施状況

社会とともに発展する

CSR重点分野③

情報セキュリティの強化

コマツは、情報セキュリティ委員会を中心にグループ全体の情報セキュリティ体制の整備を推進しています。その一環として、情報を守るには社員一人ひとりの意識向上が必須であるとの考えから「情報セキュリティガイドブック」を全社員に配布し、これに基づく教育・啓蒙に注力しています。パソコンを使って業務を行うグループ各社の社員を対象に、eラーニングで情報セキュリティに関する基本教育を実施しています。また、管理職を対象にしたコースも別途実施しており、グループ各社のセキュリティ対策への意識向上をはかっています。

加えて、万一の過失や外部からの侵入による改ざん、破壊、漏洩、紛失等から情報を守るため、システム上の防御の仕組みを構築しています。また、一連の施策が確実に実行され効果を発揮していることを確認するとともに、不具合点を発見・改善することを目的に「情報セキュリティ監査」を行っています。

人権リスクの認識

コマツは、2008年に国連グローバルコンパクトに署名をしています。その原則の一つである人権課題への取り組みとして、2014年、社外の専門家の支援を得ながら、グローバルに展開する建設・鉱山機械、林業機械事業を対象に、人権課題リスクのアセスメントを実施しました。実施に当たっては「世界人権宣言」並びに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照しました。

その結果として、問題が起きる緊急度合は低く、起きた場合の影響度合は中程度である、との結果を得ました。またコマツ自身の取り組みにとどまらず、部品などのサプライヤーである協力企業の皆さまや、お客さまに商品・サービスを提供する販売代理店のネットワークの活動のアセスメントも必要があるとの評価結果を得ました。これらの評価を認識し、今後も必要に応じた対応を実施していきたいと考えています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

DATA

BCP訓練の実施状況

日時	事業所名	訓練内容
2014年9月	こまつの杜（石川県）	BCP初動対応訓練
2014年10月	国内事業所	広域無線機通信訓練
2014年10月	茨城工場	BCP訓練
2014年10月	コマツNTC（富山県）	BCP訓練
2014年11月	本社	安否報告訓練
2014年11月	本社	BCP初動対応訓練
2015年1月	テクノセンタ（静岡県）	BCP初動対応訓練
2015年3月	国内グループ全社	安否報告訓練
2015年3月	豊中オフィス（大阪府）	BCP初動対応訓練
2015年3月	国内事業所	広域無線機通信訓練

社員教育実施状況（情報セキュリティ）

講座名	対象
eラーニング情報セキュリティ（ベーシックコース）	パソコンを使って業務を行う全社員
eラーニング情報セキュリティ（マネジメントコース）	全管理職（部課長等のライン長）

社会とともに発展する

CSR重点分野③

協力企業の皆さまとともに　～協力企業のCSR支援～

材料や部品、コンポーネントなどのサプライヤーである協力企業は、コマツのモノ作りを支える重要なパートナーです。コマツでは、CSR調達に取り組むことが、結果として協力企業の発展に資すると考え、ともに取り組んでいます。

考え方・方針

調達方針

コマツは商品の需要地で生産することを基本方針にしています。建設・鉱山機械を生産する39工場のうち27工場が国外で、生産の海外現地化に伴い、部品や材料などについても、積極的に海外現地調達を進めています。日本から世界中に供給するエンジン等の主要コンポーネントや、世界で数社の専業メーカーから調達する一部の部品を除き、板金部品などは海外現地の工場が主体となって現地調達、最適調達を推進しています。

CSR調達ガイドライン

2011年、コンプライアンス及びCSRに関して協力企業各社に取り組んで頂きたい事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」を制定し、日本語と英語でウェブサイトに開示するとともに、浸透に努めています。

【CSR調達ガイドラインのカバー分野】

ガイドラインはP88に掲載しています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

協力企業組織「みどり会」と2014年度の支援状況

コマツみどり会について

「コマツみどり会」は協力企業による組織で、日本では164社が加盟、その調達金額は国内購買品の約75%に達しています。各社の経営者が揃う総会、経営者懇談会、新年互礼会などの定例会合の場では、コマツのトップ自らが方針を説明するとともに、CSR経営の重要性をアピールし、CSR経営に向けた意識改革をお願いしています。

海外でも、北米、欧州、中国の3地域で、各地域の主要な協力企業を会員とする「みどり会」組織が結成されています。これらの「みどり会」でも、各地域の特色を活かした活動が展開されるものと期待しています。

会員企業への支援

コマツでは「みどり会」会員企業に対して、さまざまな側面からの支援を行っています。2014年度の主な取り組みは下記の通りです。

【環境】

ISO14001やエコステージなどの環境マネジメントシステムの認証取得を義務付けし、認証取得のための指導・支援を行っています。また、電力削減活動として対2010年比電力15%以上削減を目標に、コマツの電力50%削減活動（＝生産改革）を各社に水平展開し、エネルギー削減活動を推進しています。

【安全】

安全衛生活動の強化策として97社を対象に、中央労働災害防止協会の中小企業労働安全衛生評価事業を導入、受審費用はコマツが負担し、各社の安全レベルアップの支援を行っています。

また、コマツの各工場に設けられた安全道場を各社に開放し、各企業の社員にも危険擬似体感や危険予知訓練を体験いただくことで安全の意識の向上を図っています。

【人材育成】

若手経営者の人材育成として、各社の描く中長期経営ビジョンについてコマツと各社若手経営者が意見交換する「経営サロン」を実施し、お互いの方針のすり合わせをしながらPDCAをまわし、WIN-WINの更なる発展を目指しています。

また、各社の技能の向上・伝承のための支援活動として、モデル企業を選定し、コマツのノウハウを展開しながらより強い組織作りを目指し活動をしています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

経営サロン

技能向上推進活動

良い取り組みの共有

みどり会企業を品目ごとに5つの部会に分け、安全・環境・先端要素技術等テーマを選定し、コマツとともに改善活動をしています。改善事例は部会内の企業で情報共有され水平展開できる体制になっています。

安全につきましては、各グループ内の企業を相互にパトロールし指摘・改善することでお互いが切磋琢磨しながら活動を推進しています。

マネジメント体制

新規取引・契約時の確認体制

コマツでは、新しい協力企業との新規取引開始時にチェックシートを活用し、QCD（品質・価格・納期）などの基本項目のみならず、環境保護や社員教育の注力などといった観点からも評価を行っています。また取引基本契約にも、環境保護やコンプライアンスなどの条項を入れ、CSR調達方針に沿った取引となるよう体制を整えています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

自然災害を想定したリスク管理

2012年度から、日本国内を対象に、地震や津波などの災害時に協力企業の状況を迅速に把握し、調達業務を滞りなく行うことで、生産への影響を最小化とすることを目的としたアセスメントを開始しました。20,000を超える協力企業の拠点を対象に、その位置と生産内容をデータベース化することで「見える化」を行い、リスク度合いの評価を行いました。特にリスクが高いとされた協力企業に対しては、個別の対応を検討するとともに、新規の取引を検討する際には、調達担当者がこのような観点からのリスクについても判断できる仕組みへと、精度を高めていきたいと考えています。

また有事の際には、東日本大震災の際にも行ったように、協力企業に対して工場から保安担当者を派遣して、迅速な生産復旧を支援していきます。

監査の実施

安全・環境・コンプライアンス等の各種監査をしながら協力企業へもCSRの意識が浸透するよう努めています。

紛争鉱物に対する考え方と取り組み

コマツは、CSRの観点から、コンゴ民主共和国（DRC)および周辺諸国(アンゴラ、ブルンジ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国､ルワンダ、南スーダン、タンザニア、ウガンダ、ザンビア)産の「紛争鉱物」を使用しない方針です。

このコマツの方針については「コマツの紛争鉱物に関する対応と依頼事項」として、既に国内のコマツ各工場の業務連絡会でサプライヤーの皆さんに説明するとともにサプライヤーの皆さんの協力のもとに「紛争鉱物」の原産国調査に取り組みました。

今後もDRCと周辺諸国品の「紛争鉱物」を使用しない（武装集団の資金源を絶つ）よう努め、万が一、使用が判明した場合は、速やかに使用を中止するよう取り組みます。

その他の活動

CSR調達の啓蒙活動

国内ではコマツグループの国内協力企業全社に対して、コマツからの定期的な情報発信として、CSRに関する具体的な事例を紹介する「CSR通信」を2011年5月から毎月2回、協力企業向けのホームページに掲載し、CSRの浸透のための継続的な働きかけを行っています。

調達スタッフの人材育成

近年の取り巻く環境に応じて、安全・環境・コンプライアンス等を強化しながら新入社員から管理職まで各階層に合わせて集合教育やe-learningを実施しています。

社会とともに発展する

CSR重点分野③

DATA

協力企業組織「みどり会」

	会員企業数	調達金額カバー率
日本	164社	75%
北米	39社	50%
欧州	47社	35%
中国	61社	90%

社会とともに発展する

CSR 重点分野③

協力企業の皆さまとともに　～CSR調達ガイドライン～

コマツグループ　CSR調達ガイドライン
ー協力企業各社にお願いしたいこと

（2011年8月30日制定）

1. 健全な経営のための体制の構築

（1）様々なリスクに対応するための体制を構築すること
（2）適法かつ透明性の高い経営上の意思決定プロセスを構築すること
（3）適正な会計、税務処理及び決算を行うこと
（4）ステークホルダー（顧客、株主、取引先、従業員等の利害関係者）とのコミュニケーションを重視すること
（5）異常発生時に経営トップに情報が迅速に報告され、迅速かつ的確な対応がとれるようにすること

2. コンプライアンスの徹底

（1）事業活動を行う国と地域において法令及びビジネス社会のルールを遵守して事業活動を行うこと
（2）経営トップの主導によりコンプライアンス最優先の企業風土を醸成すること
（3）自社の規模と特性に応じて、自社及び役員・従業員の不正予防と問題発生時の早期対応を含むコンプライアンス体制を構築すること

3. 製品安全、QCD、技術革新

（1）製品安全に関する法令を遵守し、お客さまに安全と安心頂ける製品・サービスを提供すること
（2）提供する製品・サービスの品質とコスト競争力を維持するとともに、納期を確実に守り、安定的に供給すること
（3）品質管理体制を構築すること
（4）常に技術開発に努め、革新的かつ安全で環境に優しい製品・サービスを提供すること

4. 環境への配慮

（1）事業活動により生ずる環境への負荷の低減の努力を継続すること
（2）提供する製品に含有される化学的物質を適正に管理すること
（3）ISO14000シリーズ、「エコステージ」等の環境マネージメントシステムを構築すること

社会とともに発展する

CSR重点分野③

5. 人権、労働、安全衛生への対応

（1）人権を尊重すること
（2）直接・間接を問わず児童労働や強制労働に関与しないこと
（3）あらゆる雇用の局面において差別とハラスメントのない職場を実現すること
（4）労働安全衛生のための体制を経営トップの主導により構築し、安全で健康に就業できる職場環境を実現すること
（5）公平で公正な人事制度を確立するとともに、人材の育成と教育にも意を用いること
（6）経営トップと従業員とのコミュニケーションの向上に配慮すること

6. 公正な事業慣行

（1）関係法令を遵守し、自由かつ公正な競争と取引を行うこと
（2）他者の知的財産権を尊重し、その侵害防止に取り組むこと、及び、自社及び他者の情報（個人情報を含む）を適切に取り扱うこと
（3）国内外において不適切な金品その他の利益の授受を行わないこと
（4）関係法令を遵守し、適正な輸出入取引（物品・技術）を遂行すること
（5）反社会的な勢力・団体とは一切関係を持たないこと

7. 社会貢献、地域との共生

（1）自社の経営理念に基づき社会貢献に取り組むとともに、従業員のボランティア活動を支援すること
（2）事業活動の基盤となる地域社会との共生を重視し、地域の発展を積極的に支援すること

（このガイドラインは、必要に応じて改訂致します。）

社会貢献活動

本業を通じてCSR活動を行う一方で、社会貢献活動にも力を入れています。地域の社会課題に目を向け、それに対してコマツの強みをどのように活かせるかを考えながら、コマツらしい「顔の見える活動」に取り組んでいきます。

この重点分野における重点活動は、以下の通りです。

社会貢献活動

生活を豊かにする 社会が求める商品を提供する	人を育てる	社会とともに発展する
・社会が必要とする商品の寄贈、無償貸与 ・省エネ、環境負荷低減、安全向上のための社会貢献	・地域社会における人材育成への貢献 ・次世代育成	・本業を活かした社会貢献（災害復興支援・地雷除去活動） ・地域支援

コマツの社会貢献6分野（コマツのグローバルな社会貢献活動を、一般的なカテゴリーに大別したもの）

地域人材育成 / 災害復興支援 / 地域支援 / 学術・産学連携 / 環境対応 / 文化・スポーツ

活動項目と基本方針、2014年度の成果

項目	基本方針・考え方
地域人材育成	各地域で必要とされている人材育成のために、地域やお客さまなどと連携して活動しています。
地域支援 グローバルな活動 ～インドの事例～ コマツ本社の活動	事業を展開する各地の社会課題に目を向け、解決を支援する活動を行っています。
災害復興支援（チリの事例）	建設機械メーカーとしての技術やノウハウを活かし、被災地の実態に応じた支援を迅速に行います。
対人地雷処理と復興支援	「日本地雷処理を支援する会」と提携し、カンボジアとアンゴラにおいて地雷除去活動ならびにコミュニティ開発事業を行います。
女子柔道部の活動 日本花の会の支援	女子柔道部や日本花の会の支援といった特色ある活動を継続的に行っています。

社会貢献活動

地域人材育成

「地域社会が必要としていて、かつ最もコマツの強みを発揮できる社会貢献活動は何か」を考えたら、「人を育てること」に行き着きました。雇用に結びつくための技能取得を目指し、それぞれの地域の事情に合わせた人材育成プログラムを、国・自治体や、学校などの機関と連携して実施しています。

多様な分野と支援形態

世界の地域情勢にあわせた人材育成

コマツは本業のビジネスで培ってきた人材育成のノウハウを活かして、社内のみならず、各地域で必要とされている人材の育成のための支援を行っています。
一言で「人材育成」と言っても、求められる内容は、地域によってまったく異なります。グローバルに事業を展開するコマツは、その地域でどのような支援が求められているのかをよく理解し、さまざまな分野・形態で、支援を行っています。
下のピラミッド図は、コマツが行う人材育成の支援分野を示したもので、頂点に近づくほど、コマツの事業内容により密接したプログラムを表しています。裾野への取り組みは小学校などを対象にした理科教室などで、主に日本や欧米などの地域で積極的に行っています。次の基礎教育の提供は、国や地域による様々な事情から就業に必要な教育を十分に受けることができない（できなかった）人々に対する支援で、南米や南アフリカ共和国などで、独自のプログラムを展開しています。大学や職業訓練校に対しては、広い地域で取り組んでおり、コマツのカリキュラムや機材を提供したり、また講師を派遣したりしています。頂点の部分は、人材育成が社会課題となっている地域において、国・自治体や、お客さまとコマツが連携して、人材育成に取り組んでいます。
実際の支援内容は、コマツからの講師派遣や、教材・機材などの提供、また設備を提供したり、研修生の受け入れを行うなど、日頃培ったさまざまなノウハウを最大限に活用しています。

社会貢献活動

人材育成の支援分野と形態

雇用につながる人材育成

支援分野	内容
地域・お客さまとの連携	人材育成を地域社会の課題ととらえているお客さまや、国・自治体などと連携して、必要とされる支援を行います。
職業訓練校への支援	職業訓練校に講師派遣やプログラム・機材提供などを行い、雇用促進、産業活性化を支援します。
大学に対する支援	電子工学や機械工学などの専門課程を支援し、人材育成に寄与します。
基礎教育の提供	基礎学習やコンピューター操作などの教育を提供することで、就業支援を行います。
子供の教育支援	社員や OB が講師となり、理科教室や、小中学校などへ出前授業を実施します。

講師派遣

教材・機材提供

設備提供・運営支援

研修生受入れ

社会貢献活動

2014年度の活動紹介
リベリアにおける建築機械オペレーター育成支援

西アフリカのリベリアは経済成長の期待が高まっており、必要なインフラ整備のために、建設機械を操作できる人材の育成が急務となっています。2014年度、エボラ出血熱の感染被害が拡大しましたが、その直前の2014年6月、日本政府と国連工業開発機構（UNIDO）の共同プロジェクトとしてリベリアに開設された、建設機械オペレーター育成施設に対して、コマツより支援を行っています。

開設に先立って、5月に4名のインストラクターが来日し、コマツで建設機械の操作や保守の基本を学びました。彼らは帰国後、エボラ被害が収束するまでの待機期間中、修得した技術を活かして、リベリアの首都モンロビアで、衛生施設の建設を支援しました。コマツはその間も、メールのコミュニケーション等で技術的な質問に対応するなどの支援を継続しました。

2015年4月には、コマツが寄贈した建設機械も現地に到着。授業が再開された学校で、若きインストラクターたちと共に活躍しています。今後も学校運営が軌道に乗るまで、現地代理店の協力を得ながら、トレーニングプログラムの提供など、継続的な支援を行っていきます。

2014年6月、リベリアに開設された施設「Japan Heavy Duty Equipment Operator School(JHDEOS)」

静岡県のコマツテクノセンタで行われたインストラクター教育

2015年4月、リベリアに到着したコマツ寄贈の建設機械

社会貢献活動

地域支援（グローバルな活動 ～インドの事例～）

コマツは、企業市民として地域に必要とされる存在でありたいとう考えのもと、事業を展開する世界の各地において、社会貢献活動を行っています。ここでは、成長市場の一つであるインドにおける取り組みについて、現地からレポートします。

インドからのレポート

レポーター
コマツインディア（有）（KIPL）
人事・総務部 ゼネラル・マネジャー
Subramanian Srikrishnaさん

インドにおけるCSR活動と社会背景

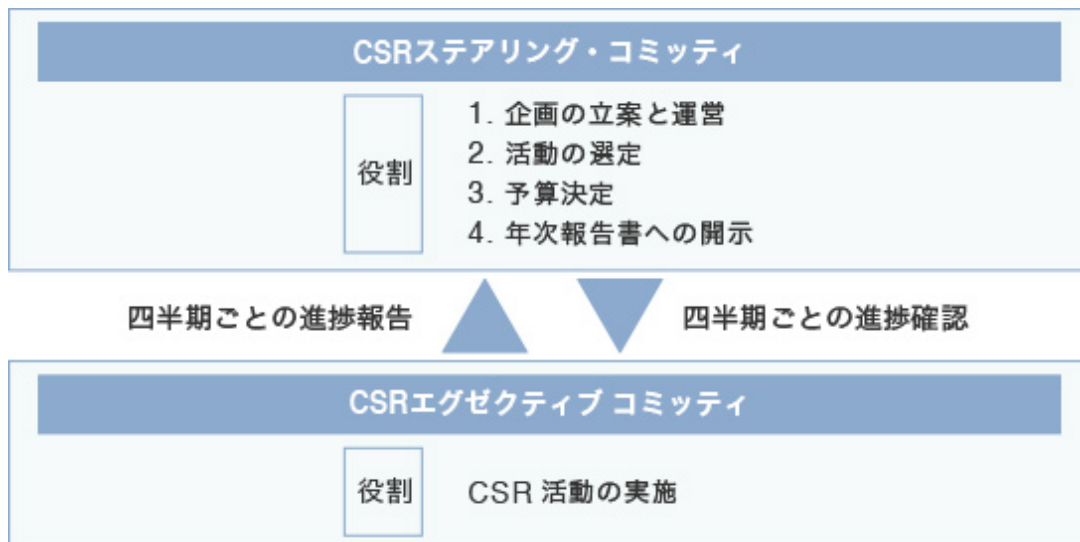
コマツ本社によるCSR方針の策定を受け、2010年には方針を見直し、①教育、②雇用、③社会要請への対応、④環境対応を重点項目と定め、活動しています。
そのような中で、我々のCSR活動を取り巻く環境として、大きな出来事がありました。2013年8月、インドで57年ぶりに会社法が改正（2014年に施行）され、一定の要件を満たす企業に対して、CSR活動が法的に義務付けられました。
具体的には、過去3年間の純利益から平均2%以上を、法律で定められた分野のCSR活動費に充てることや、取締役会の中にCSR委員会を設置し、方針策定、活動推進、情報開示を行うことなどが定められています。
この法制化の背景には、近年の急速な経済発展の一方で、環境問題や、貧困、インフラの未整備などの社会問題が依然として深刻な状況であることなどが挙げられます。企業に対して、法律でCSR活動が義務付けられたのは、インドが初めてであると言われています。

CSR体制の強化と2014年度の活動内容

今回の法改正に基づき、KIPLではCSR推進体制を整えました。CSRステアリング・コミッティは、社長をトップに３名の取締役から構成され、企画の立案と運営、活動の選定、予算決定、年次報告書への開示などを行います。また実務部隊であるCSRエグゼクティブ・コミッティは、人事・総務部が事務局となり、具体的な活動を展開するとともに、ステアリング・コミッティに対して四半期ごとに報告を行います。

社会貢献活動

KIPLのCSR方針変遷と背景

KIPLのCSR推進体制

社会貢献活動

2014年度の活動実績

教育・雇用	・技術学校の溶接技術支援 ・教師の養成に対するスポンサー支援 ・生徒による企業見学の受け入れ
社会要請への対応	・学校からの要請に基づいた、家具、設備、文具等の寄付
環境対応	・緑化活動 ・太陽光発電設備の導入

溶接職業訓練学校の支援

これらの活動の中で、もっとも力を入れているのが、2008年度より実施している地元技術学校への溶接技術支援活動です。この学校では15歳から16歳くらいの生徒たちが就業に必要な技術を身につけるために学んでいます。KIPLからは、実技に必要な機材の提供のみならず、講師として社内の技能者2名を派遣して継続的に教育（年間約300時間）するとともに、優秀者を卒業後にKIPLで採用しています。これらの活動の結果、生徒たちの卒業後の就職率は、コマツでの採用以外も含めて大きく向上するなど、雇用につながる支援として確実に効果が見えています。

チェンナイにある溶接技術学校 Kakamuthu・エデュケーショナル・トラスト

社会貢献活動

VOICE

Kakamuthu・エデュケーショナル・トラスト
校長
Chitti Babuさん

　私たちの学生にこのような機会を与えていただき感謝いたします。まず、この学校を支援していただいているKIPLの経営陣に対し、心よりお礼を申し上げます。
コマツから様々な機材の購入資金を提供していただきました。また、同社の協力により、大量の溶接電極の購入ならびに安全なキャンパスの維持が可能になりました。私たちの学生に対して、30冊の教科書、ノート、文房具も支給していただいています。年1回、私たちの学生はKIPL主催のリーディング（読み方）コンテストにも参加させていただいています。週2回、同社から2名の指導者が来校されて、学生に80種類の重要な技能訓練もしていただいています。過去3年連続して、同社から学生の溶接実施のための材料も供給されています。ありがとうございます。

Kakamuthu・エデュケーショナル・トラスト
生徒
V.Suriyaさん

　この学校で溶接技術を勉強しています。このような機会を与えてくれたコマツに感謝しています。
私はアーク溶接、酸素アセチレン溶接、ならびにガス溶接と切断を学習しています。
コマツの技術者は週2日溶接技能と実技を指導してくれます。これは将来大変有用ですので幸せに感じます。

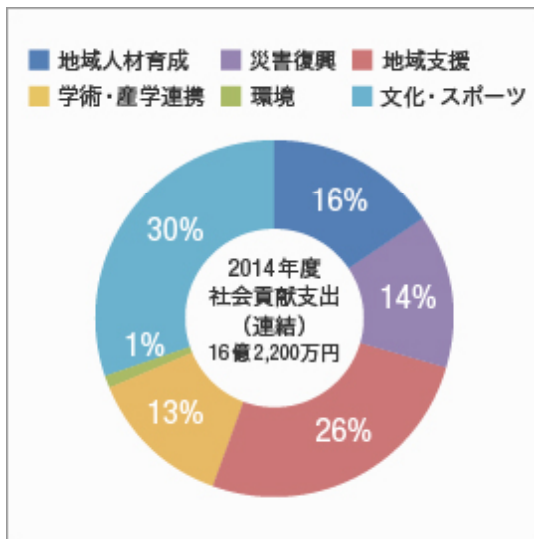
今後の活動

　インドでは企業のCSR活動が法律で義務付けられるなど、企業に対する社会からの期待が非常に高まっています。KIPLでは「私たちだからこそ出来ること」を考えながら、チェンナイ地域以外での取り組みも視野に入れて、地道に活動を続けていきたいと思います。

社会貢献活動

DATA

コマツグループの社会貢献支出

コマツが取り組む社会貢献活動は、大きく以下の6つの分野に区分できます。
(1)地域人材育成
(2)災害復興支援
(3)地域支援
(4)学術・産学連携
(5)環境対応
(6)文化・スポーツ
2014年度の国内外のグループ会社による社会貢献活動の実績は、グラフの通りです。

社会貢献活動

地域支援（コマツ本社の活動）

各事業所を中心に、地域社会との交流や、課題解決のための取り組みを行っています。

施設の開放

体育館・グラウンド・テニスコートおよび保養所など各種保有施設を開放するほか、各種行事を開催することで地域社会との融和・共生を図っています。

コマツ保有の運動施設、宿泊施設、集会所等の年間利用者数（国内）

2012年度	2013年度	2014年度
37,249人	37,768人	41,521人

コマツテクノセンタ「はたらくのりものちびっこ見学会」

年2回、コマツテクノセンタ（静岡県伊豆市）で開催する「はたらくのりものちびっこ見学会」は、大きな建設機械に実際に触れることで、子どもたちの夢を育むとともに親子の触れ合いの場を提供し、建設機械やコマツの企業姿勢について理解を深めていただくことを目的としています。

「はたらくのりものちびっこ見学会」入場者数

2012年度	2013年度	2014年度
1,492人	1,302人	1,254人

社会貢献活動

「こまつの杜」での次世代育成

「こまつの杜」はコマツ創立90周年を記念し、2011年5月に石川県小松市に誕生しました。
ここでは、子どもたちに機械技術の体験や理科に親しむ機会を提供するとともに、里山を再現した公園を設け、子どもたちに自然観察や植物を育てる体験の場を提供しています。2014年10月には20万人目の来園者を迎えました。

「こまつの杜」来園者数

2012年度	2013年度	2014年度
43,524人	49,196人	62,671人

社会貢献活動

地域の幼稚園児に花育を実施

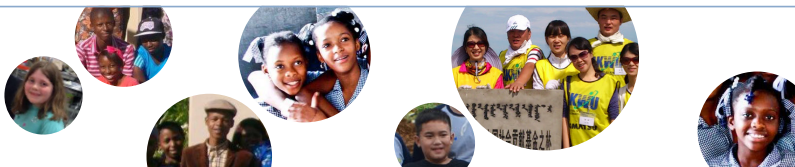
農業・林業支援

石川県小松市はコマツ発祥の地です。コマツはこの地の地方活性化を目指し、農林業支援を行っています。

1）ICTブルによる農地改良と直播の推進

ICTブルドーザーによる整地作業

石川県は良質な米の産地ですが、近年の需要減少や米価下落で稲作での収益確保が難しい状況になりつつあります。この解決の一つとしてコマツは石川県と、建機技術を使った農地改良と水稲コスト低減に取り組んでいます。 コマツはブルドーザーのICT施工技術を活用することで田面の高精度均平化に取り組んでいます。均平化により米の生育が安定し収量・品質が向上します。この技術を活用し、苗栽培から直播き栽培に変えることで田植え作業が不要になり、コスト削減が可能になります。

社会貢献活動

2）間伐材活用とバイオマス発電

バイオマスボイラー（粟津工場）

コマツは石川県および県森林組合と連携協定を結び、地域の森林に残された放置間伐材等を、木質チップに加工し有効に活用することで、林業の循環サイクルを生み出し、地域を活性化することに取り組んでいます。
コマツの粟津工場ではバイオマスボイラーを導入し、これらの木質チップを燃料として活用しています。発電＋温水熱を利用することで熱利用効率の高い先進システムを構築するとともに工場エネルギー（電力、ガス、重油）とCO2の削減を図っています。また、生産性の高いチップ製造機械を県内企業が開発することで地域産業の活性化にも寄与しています。

3）地元農産物の6次産業化

トマトピューレで作ったレトルトカレー

小松市は大麦、トマト、ニンジンなどの産地ですが、さらなる消費拡大による農家の所得向上が求められています。
コマツは小松市、JA小松市と連携協定を結び、大麦やトマトなどをピューレに加工してさまざまな加工食品に採用、販売することで6次産業化を進めました。コマツは自社の生産技術ノウハウを活かしてピューレ加工設備を見直し、安価な市販設備を活用することで、ピューレコストの半減を図りました。ピューレ加工はＪＡ小松市で事業化され、地元店舗以外にも販路が拡大し、地域の活性化に寄与しています。

4）ICT農業によるトマトの通年栽培

ICTで管理された温室

小松市はトマト栽培が盛んな地ですが、気候的な問題で春と秋の年２作にとどまっています。コマツはJA小松市と共同で、ICTによるハウスの環境データ（温度、湿度、日照量、CO2濃度）把握に取り組んできました。この結果、今まで見えなかった数値が「見える化」され、このデータを活用した栽培管理改善に活用しています。今後は、地下水空調やバイオマスボイラー等のコマツの技術を活用し、夏冬期を含めた通年栽培の実現に取り組みます。

社会貢献活動

災害復興支援 ～チリ洪水被害への支援～

2015年3月25日未明から、発達した雨雲がチリ北部の中心地域を覆い、普段は雨が降らない砂漠地帯に豪雨をもたらしました。川の氾濫や地すべりが起こり、市街地には深刻な洪水被害を引き起こしました。同日チリ大統領は、チリ北部の3地域（対象人口：約175万人）に対して、非常事態宣言と健康被害警告を発令しました。
これらの状況を踏まえ、コマツカミンズチリ（KCC）では災害対策プログラムを実行する意思決定がなされ、現在（2015年6月時点）も活動を継続しています。ここでは、どのように活動が計画され、実行されていったのかを、運営面の視点から報告します。

通常は雨の少ない地域の市街地に甚大な被害が起きた。

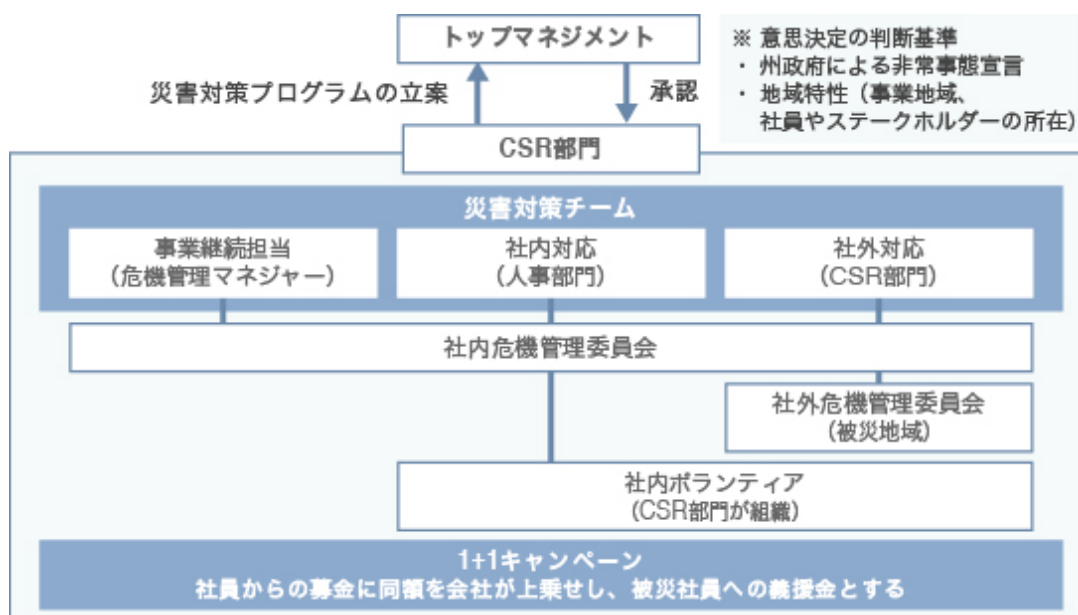
レポーター
コマツカミンズチリ（KCC）CSR部
コーディネーター：
Josefina Elissetche Correaさん（左）
部長：Karin Eggers Gutierrezさん（右）

社会貢献活動

KCCの被災地対応の枠組みと実施内容

Step 1：災害対策プログラムの立ち上げ

①CSR部門が社長の承認を受け「災害対策プログラム」を発足。意思決定においては以下の側面を参考にする。
・州による非常事態宣言。これは政治的または自然災害として異常な状況に対応する際の法的な枠組みで、組織の維持と治安を保護する目的で発せられるもの。
・災害が当社の定める「影響地域」に及ぶかどうか。影響地域とは、事業活動を行っている地域、従業員が多数住んでいる地域、戦略的なステークホルダーが所在する地域のこと。
②「災害対策チーム」の発足。メンバーは、危機管理と総務の各役員、CSR部門、人事役員から成る。
③社内向け「1＋1キャンペーン」の発足。これは被災した社員向けに、社員からの募金に会社が同額を上乗せするもので、この取り組みは、社員の連帯感醸成と被災社員支援の観点から、社員からも評価が高い。

KCCの災害対策プログラムの枠組み

Step 2：現場

災害対策チームが被災地入りし、地元の「危機管理委員会」を立ち上げる。メンバーは被災地域の事業部門のリーダーから成る。

社会貢献活動

Step 3：活動計画の策定と実行

第1段階：被災直後（最初の2週間）		
事業継続	対社内	対社外
・危機管理マネジャーが以下のガイドラインを制定： ①被災社員の就労時間の柔軟対応、 ②被災地域の出先事務所の通常業務の確保、 ③影響のある業務の状況監視と事業継続のための危機対応プランの実行	・人事部門が被災社員の社員情報をアップロード ・人事部門が非常用キットと基本的な物資を届ける ・CSR部門がボランティア活動を組織	・自社機材やチームを通じて、被害の最小化と人道支援を実行うための「災害対策プログラム」をCSR部門が発足。 ・現場訪問 ・銅鉱山顧客とKCCが共同で社会活動を実施しているロス・ロロス町（ティエラ・アマリラ地域内）に影響が及んでおり、ここをターゲットに定め支援を実施。 ・当地区や被災地域の有力者とミーティングを開催。 ・トップマネジメントが計画を決定（納期・予算・地域社会の同意） ・物資と支援が現地に到着 ・機材の準備完了 ・ボランティア・デイズ実施が決定

3月31日、先遣隊が現場訪問。全壊した社員の家屋。

災害発生から10日目の4月4日、30名の社員が現地入り。被災した社員の家屋の清掃などを行った。

社会貢献活動

第2段階：復旧活動

事業継続	対社内	対社外
・危機管理マネジャーが、事業継続に関する最終報告を提出	・人事部門が以下の施策を実施； ①家が全壊した4人の社員に対する借家の費用補助、 ②基本家財を失った社員への費用支援、 ③自由度の高い公的資金調達、 ④心のケア、 ⑤「1＋1キャンペーン」による義援金の贈呈 ・CSR部門がボランティア活動を組織	・被災地域の鉱山に勤務する社員の企画により、ロス・ロロスの宿泊所でボランティア・デイズを開催。 ・総仕上げとして、社長らトップがロス・ロロスを訪問し、機材支援の終了を通達。このイベントが、次なる段階「平常化」の始まりとなる

5月13日、KCCのトップマネジメントが被災地を訪問。現地の顧客や地域代表との対話を行った。

被災地の消防職員と。中央がKCC・CEOのJeffrey Dawesさん

第3段階：平常化

事業継続	対社内	対社外
——	・社員ボランティア実施。避難所で子供を対象にした活動。 ・「本格的な復興」における役割の見極め （必要とされている支援と、州政府によりカバーされるものを要確認）	

社会貢献活動

第4段階：本格的な復興		
事業継続	対社内	対社外
——	・社員ボランティア実施予定 （この段階では州政府の役割が大きくなる）	

Step 4：社内コミュニケーション（予定）

特に災害対策プログラムの様々なボランティア活動に参加した人たちにスポットを当てながら、何が行われたのかを見える化する、社内コミュニケーションを企画。

Step 5：災害対策プログラムの終結と活動評価（予定）

災害対策プログラムの総括として、プロセスを評価し、プログラムに取り込むべき改善点を挙げる。

活動から私たちが得られたもの

DATA

項目	値
社員のボランティア活動時間（※）	2,759.8時間
ボランティア参加社員数	175人
KCCの活動支援を受けた人々（社員および被災地住民）	2,749人
提供機材の稼働時間（※）	3,423時間

（※2015年6月末現在）

社会貢献活動

活動からの教訓

・トップマネジメントによる関与が重要である。
・現場ニーズによる活動計画を立案すること、他の団体や地域有力者との調整を図ることが重要である。
・他のステークホルダー（顧客など）との協力による相乗効果、パートナーシップを模索することで、効果が高まる。
・機材の無償支援に加えて推奨したいことは、被災地支援を行える会社主催の「ボランティア・デイズ」を組織すること、あるいは清掃や選別、子供の世話など、危機対応に必要な活動を行う社員を派遣することである。
・「ボランティア・デイズ」は現場ニーズに基づいて計画することが重要である。正確な役割が決まっていないままの緊急ボランティアは、逆効果になる可能性がある。（またボランティアに危険が及ぶリスクもある）計画に当たっては、1チーム4人で編成し、加えてチームに対して明確な計画を与えるリーダーを付けることを推奨したい。
・「ボランティア・デイズ」の役割を周知することが重要である。またボランティアが効率的に動けるために、彼らを管理・見守り、ニーズに対応した必要なもの（食糧、道具、移動手段等）をタイムリーに届けるチーム（または担当者）を置く必要がある。
・現地に赴く前に、ボランティアに対して教育を行うことが重要である。具体的にはセキュリティ、危機管理、地域との関係の基本理念、参加する地域の心理社会的な説明など。ボランティアは現場に行く前にワクチン接種することを推奨する。また活動地域界隈の病院や治療センターを明らかにしておくこと。
・ステークホルダーと共に、活動の「閉会式」を持つことを推奨する。それにより会社が実施した支援を経営幹部が見ることになり、支援を受けた地域が感謝を伝える場を提供することになる。また経営幹部が、活動に参加した現場のリーダーやボランティアを認識することができる。このセレモニーは、次なるステージである「平常化」へと進む力となる。
・社内コミュニケーションの計画と共にプログラムを行うことが重要で、活動が見える化されるとともに、ボランティア活動に参加している社員たちが認知され、他の社員に対しては、実施されていることに対しての誇りを持つことが出来る。
・コストや支出の見える化と管理を常に心がけること。

社会貢献活動

対人地雷処理と復興支援

コマツは2008年から認定特定非営利活動法人「日本地雷処理を支援する会（JMAS）」と提携し、カンボジアとアンゴラにおいて対人地雷の被害に苦しむ地域の地雷除去活動、ならびに復興までのコミュニティ開発事業のプロジェクトを行っています。我が社の専門技術やモノ作りに関する知恵を活用して開発した、対人地雷除去機や建設機械が現地で活躍しています。
カンボジアでは計7つの村で約1,000haの地雷除去、約33kmの道路建設を行い2008年当初から導入した対人地雷除去機と建設機械の実働は6,000時間を超えました。

コマツの対人地雷除去機

道路建設の様子

2015年3月に完成した6校目のコマツ小学校

地雷除去により安全になったアンゴラ・マブバス保留地は都市化計画が進められています。
またカンボジアでは2015年3月にこのプロジェクトでできた6校目の小学校が完成しました。小学校の生徒は合計で400人を超えます。
地雷除去により地域を安全にし、産業が活性化するために道路を建設し、将来の子供たちのための小学校建設を行う。これはコマツにしかできない平和と発展のための支援と言えます。

高校生での出前授業の様子

コマツでは「出前授業」として、社員が日本国内の学校に赴き、小学校から大学までの幅広い世代の若者に、この活動を紹介しています。高校で行った出前授業では、「自分の夢に向けてさらに展望が開けた」「自分にしかできないことを見つけ、何らかの形で将来社会に貢献できる人になりたい」など、頼もしい感想を聞くことができました。未来を担う若者がこの授業をきっかけに将来へ一歩踏み出すことができるよう、出前授業も継続してまいります。

社会貢献活動

DATA

カンボジアにおける地雷除去と復興支援の実績（累計）

項目	実績（2014年度まで累計）
除去面積	1,007ヘクタール
道路建設	33km
学校建設数	6校
児童数	414人

社会貢献活動

女子柔道部の活動

コマツ女子柔道部は、1991年の会社創立70周年記念の社会貢献事業の一環として創立され、25年目を迎えました。この間OGを含め82名の選手が世界中の大会で活躍しました。柔道の普及や発展も視野に入れ、海外選手の受入や国内外での柔道指導を積極的に行っています。

2014年度の成績

2014年8月のロシア・チェリャビンスク世界柔道選手権では、日本代表として出場した宇髙菜絵選手（57kg級）が金メダル、田代未来選手（63kg級）が銅メダル、橋本優貴選手（52kg級）が7位に入賞しました。また佐藤瑠香選手（78kg級）も出場、コマツ所属の連珍羚選手（57kg級）は台湾代表として出場して活躍しました。
宇髙、橋本、田代の3選手は団体戦にも出場し、日本チームの銅メダルに貢献しました。地元ロシアでは、現地法人コマツCISやコマツロシア製造を中心に、毎日50名以上の社員がモスクワやヤロスラブリなどから駆けつけて応援しました。

チェリャビンスク世界選手権のコマツ応援団

社会貢献活動

その他に、海外では他にウランバートル（モンゴル）、チュメニ（ロシア）、仁川（韓国）、グラスゴー（イギリス）、デュッセルドルフ（ドイツ）、国内では東京、横浜、福岡、静岡、尼崎、上尾、千葉の大会に各選手が出場し、選手達のために、その地域のコマツの工場や営業事務所などの社員や家族が駆けつけて応援しました。世界中でおこなわれる柔道の応援は、柔道の普及とともに企業意識の向上（グローバルチームワーク）に役立っています。
チームとしては、2014年静岡県藤枝市で行われた第64回全日本実業柔道団体対抗大会で10度目の優勝を果たし、日本最多優勝チームの記録を更新しました。
コマツ女子柔道部では、創部以来10ヶ国以上から選手を受け入れ指導しています。コマツで柔道を学んだ選手たちが、アテネ、北京、ロンドンのオリンピックに出場、又、世界選手権でメダルを獲得するなど、世界各国で活躍しています。将来コマツがサポートした選手とコマツ女子柔道部選手がオリンピックの決勝で戦うことを夢見ています。

柔道を通じた社会貢献活動

コマツ女子柔道部では、永代道場（東京都江東区）でのコマツ少年柔道チームの指導を続けるとともに、日本をはじめ世界各地で監督、コーチらが柔道教室を行い、柔道の普及と次世代を担う子供たちの育成に協力しています。杉本美香コーチは全国各地で柔道教室を実施しました。
2014年度の海外柔道教室は、コマツの生産拠点のある地域などで実施しました。ロシアのヤロスラブリでは4年連続で実施、中国では山東省済寧市でコマツが寄贈した小松柔道館で前年に引き続き実施しました。海外留学中の谷本歩実・育実の両コーチはフランス、イギリス、イタリアの他、11月にはチリの鉱山都市カラマ市で柔道指導や講演を実施、コマツカミンズチリ社員との交流も行いました。

中国山東省「済寧市小松柔道館」柔道教室

チリ・カラマ市での柔道指導

社会貢献活動

日本花の会の支援

　コマツは、社会貢献活動の一環として、桜の名所づくりや花のまちづくりを進める公益財団法人 日本花の会の活動を支援し、美しく潤いのある地域環境づくりを推進しています。
日本花の会は1962年4月、当時コマツの社長であった河合良成の提唱により「花によって、少しでも人々の心を和らげたい」という願いを込めて創設されました。全国の会員の皆さんや、各地の住民団体の方がすすめる花や緑を活かしたまちづくりをお手伝いすることが、日本花の会の活動の中心なっています。ここでは、これらの活動をご紹介します。

日本花の会の創設者（当時コマツ社長）河合良成（1965年）

桜の名所づくり

　桜の名所づくりや、桜によるまちづくりを計画している方々を対象に、日本花の会結城農場で生産した桜の苗木を無償で提供し、その活動を支援しています。創設以来50年以上にわたり提供した桜の苗木は、国内外で240万本以上にもなります。苗木の配布時には植え方、育て方のアドバイスを行うとともに、配布した後もアフターフォローを行っています。各地から届くお花見の便りは、地域の人々に親しまれ、美しい環境づくりやコミュニティづくり、 地域振興などに役立っている様子を知らせてくれています。

社会貢献活動

東京都千代田区の皇居外苑には、昭和天皇在位60周年を記念して八重咲きの桜を寄贈しました。列状に植栽された桜は見事な花を咲かせ、多くの方に喜ばれています。

　また、桜を通じた災害復興支援として、東日本大震災で津波を受けた桜の後継樹の生産や、被災地への桜の苗木の提供も行っています。これまでに被災地にお届けした苗木は3000本近くになります。

宮城県女川町で津波を受けた桜とその後継樹

幼稚園児とボランティアによる桜の植樹
（宮城県多賀城市）

社会貢献活動

桜の保護・再生

老齢化した桜や、既存の名所の保護や再生にも積極的に取り組んでいます。病害虫に感染したり、環境変化により衰弱してしまった桜について永年にわたって培われてきた桜に関する高度な知見や技術をもってアドバイスを行っています。

山梨県北杜市にある樹齢2000年、日本最古の桜「山高神代桜」の樹勢回復工事は当会の計画に基づき4年間にわたって行われました。今では花数も増え、徐々に樹勢を取り戻しています。

千葉県立青葉の森公園では樹勢診断と植栽見直し設計を行いました。ゾーン毎に開花期が異なる見ごたえのある名所になっています。

皆さんの活動を支えるスペシャリスト集団として

日本花の会では、茨城県結城市にある「結城農場」を拠点として、樹木医や組織培養の専門家などといったスペシャリスト集団が、会員、地域の皆さんの活動を支えています。

総面積約83,000平方メートルの結城農場は、1969年の開設以来、桜の名所づくりを支える拠点として、年間約3万本の桜の苗木を接木(つぎき)で生産しています。

一本ずつ丁寧に接木作業を進めています

成長した苗木は落葉後、各地に出荷されます

農場内にある桜見本園には、350品種、1,000本の桜が植栽されています。桜の名所づくりに相応しい品種かどうか、花の美しさや病害虫に対する強さなどを確認するほか、全国各地の品種調査の標本木としても活用されています。

社会貢献活動

桜見本園「十色桜の並木」

桜見本園「彩の広場」

また接木による桜の苗木生産に替わるものとして、組織培養による苗木の大量生産の研究も継続しています。

培養器内で成長する桜の茎頂組織

ピートモスに株分けした後、畑に定植します

花のまちづくり

花のまちづくりを、国民的運動として広く定着させるために、農林水産省、国土交通省の提唱の下、「全国花のまちづくりコンクール」が、1991年から始まりました。全国的な広がりを見せるこのコンクールの事務局として、日本花の会では、身近な花や緑を大切にして、花や緑が豊かで潤いのあるまちづくりを呼びかけています。このコンクールには毎年約2,000件以上の応募があり、大賞（農林水産大臣賞、国土交通大臣賞 各2点）、優秀賞などが贈られます。

社会貢献活動

団体部門（国土交通大臣賞）

表彰式の模様

「こまつの杜」での花育

日本花の会では、コマツCSR室やNPO法人みどりのこまつスクスク会、NPO法人日本園芸療法研修会と共同で、こまつの杜内において園児や児童を対象とした花育を進めています。花育とは、子供たちが花や緑に親しみ、育てる機会を通して、優しさや美しさを感じる気持ちを育むことや、花や緑を介して子供とお年寄りの世代間交流を図り、地域コミュニティの活性化にもつなげる活動です。

幼稚園児がマリーゴールドとキンレンカの種をまきました

OB、OGの方たちの指導にも熱が入ります

日本花の会では桜や花を通じて、ひとりでも多くの皆さんの暮らしを豊かにするお手伝いができればと願っています。

公益財団法人　日本花の会
〒107-8414 東京都港区赤坂2-3-6
TEL03-3584-6531　FAX03-3584-7695

CSR活動の考え方

GRI G4 対応表

コマツの「CSR報告書」には、GRI サステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。以下の一覧は、GRI G4の「中核（Core）」項目を抜粋したものです。

1. 一般標準開示項目
2. 特定標準開示項目 (1) 経済 (2) 環境 (3) 社会

の記事はCSR報告書、 の記事は環境報告書、 の記事はコマツレポート、 の記事はその他コマツサイトに掲載しています。

1. 一般標準開示項目

目名	G4指標	内容	記載箇所
戦略および分析	G4-1	組織の戦略に関する、最高意思決定者の声明	CSR報告書トップメッセージ コマツレポート 社長インタビュー
組織のプロフィール	G4-3	組織の名称	CSR報告書　会社概要
	G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	CSR報告書　会社概要 企業情報　主要商品 企業情報　サービス／ソリューション
	G4-5	組織の本社の所在地	CSR報告書　会社概要
	G4-6	事業展開している国、重要な事業所を有している国、持続可能性のテーマに特に関連のある国	企業情報　世界の生産・販売拠点 CSR報告書 現場力の強化（全世界のトレーニングセンタ） CSR報告書　グローバルな社会貢献活動

CSR活動の考え方

	G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	CSR報告書　会社概要
	G4-8	参入市場	企業情報　世界の生産・販売拠点
	G4-9	組織の規模	CSR報告書　会社概要
	G4-10	従業員数	
	G4-11	団体交渉協定の対象となる総従業員	
	G4-12	組織のサプライチェーン	CSR報告書　協力企業のCSR支援
	G4-13	組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更	ーー
	G4-14	予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、その方法	コマツレポート　コーポレートガバナンス CSR報告書　リスク管理 CSR報告書　コンプライアンス 環境報告書　法規制の遵守と汚染予防 環境報告書　化学物質の管理・汚染予防
	G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、署名または支持したもの	CSR報告書　トップメッセージ 環境報告書　WBCSDに参加
	G4-16	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、署名または支持したもの	ーー

CSR活動の考え方

特定された重要（マテリアル）な側面とその対象範囲	G4-17	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書　関係会社の状況（p.7） 企業情報　グループ企業
	G4-18	マテリアリティ（重要側面特定）のプロセス	CSR報告書　重点分野・活動の策定（2011年） CSR報告書　重点分野・活動の策定（2015年）
	G4-19	プロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	
	G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の対象範囲	
	G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の対象範囲	
	G4-22	過去の報告書の修正再記述	ーー
	G4-23	過去の報告期間からの重要な変更	ーー
ステークホルダー・エンゲージメント	G4-24	エンゲージメントしたステークホルダー・グループ	CSR報告書　ステークホルダーとの対話
	G4-25	エンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	
	G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法	
	G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起されたテーマや懸念、対応	
報告書のプロフィール	G4-28	提供情報の報告期間	CSR報告書2015　編集方針
	G4-29	前回の報告書発行日（該当する場合）	
	G4-30	報告サイクル	
	G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	CSRダイジェスト　裏表紙 CSRウェブサイト　お問い合わせ

CSR活動の考え方

	G4-32	組織が選択した「準拠」のオプション	ーー
	G4-33	報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行	ーー
ガバナンス	G4-34	組織のガバナンス構造	コマツレポート　コーポレートガバナンス CSR報告書　推進体制 環境報告書　環境管理体制
倫理と誠実性	G4-56	組織の価値、理念、行動基準・規範	企業情報　コマツの行動基準 CSR報告書　コンプライアンス CSR報告書　コマツウェイとは

CSR活動の考え方

2. 特定標準開示項目

(1) 経済

	G4-DMA	側面が重要である理由	CSR報告書　重点分野・活動の策定（2011年） CSR報告書　重点分野・活動の策定（2015年）
経済的パフォーマンス	G4-EC1	創出、分配した直接経済的価値	コマツレポート　事業ハイライト CSR報告書　人事方針・評価制度（給与データ） CSR報告書　ワークライフバランス（福利データ） 有価証券報告書　（法人税等　p.121） CSR報告書　地域人材育成 CSR報告書　グローバルな社会貢献活動 CSR報告書　コマツ本社の社会貢献活動 CSR報告書　災害復興支援 CSR報告書　対人地雷処理と復興支援
	G4-EC2	気候変動により組織の活動が受ける財務上の影響	環境報告書　商品・サービスの気候変動対応 環境報告書　事業活動における気候変動対応

CSR活動の考え方

	G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	有価証券報告書　年金及びその他の退職給付債務（p.108）
	G4-EC4	政府から受けた財務援助	ーー
地域での存在感	G4-EC5	重要事業拠点での最低賃金と比較した給与の比率	ーー
	G4-EC6	重要事業拠点での地域から採用した上級管理職	CSR報告書　ダイバーシティへの取り組み（マネジメントのグローバル化）
間接的な経済影響	G4-EC7	インフラ投資およびサービスの展開と影響	CSR報告書　グローバルな社会貢献活動 CSR報告書　コマツ本社の社会貢献活動 CSR報告書　災害復興支援 CSR報告書　対人地雷処理と復興支援
	G4-EC8	著しい間接的な経済影響	コマツレポート　スマートコンストラクション 環境報告書　電力半減プロジェクト CSR報告書　地域人材育成 CSR報告書　グローバルな社会貢献活動 CSR報告書　コマツ本社の社会貢献活動 CSR報告書　災害復興支援

CSR活動の考え方

			CSR報告書　対人地雷処理と復興支援
調達慣行	G4-EC9	重要事業拠点での地元のサプライヤーへの支出の比率	企業情報　コマツの行動基準 CSR報告書　協力企業のCSR支援

(2) 環境

原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	環境報告書　事業活動と環境との関わり
	G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	環境報告書　リマン事業の展開 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（研究・開発分野）
エネルギー	G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	環境報告書　事業活動と環境との関わり 資料編　サイトデータ
	G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　Scope3 CO2排出量

CSR 活動の考え方

	G4-EN5	エネルギー原単位	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（生産分野） 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書　生産におけるCO2削減活動 環境報告書　物流におけるCO2削減活動
	G4-EN6	エネルギー消費の削減量	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（生産分野） 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書　生産におけるCO2削減活動 環境報告書　物流におけるCO2削減活動 環境報告書　電力半減プロジェクト 資料編　環境会計
	G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書　Scope3 CO2排出量 環境報告書　商品・サービスの気候変動対応

CSR活動の考え方

水	G4-EN8	水源別の総取水量	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　生産における資源有効利用活動（水資源） 資料編　サイトデータ
	G4-EN9	取水により著しい影響を受ける水源	ーー
	G4-EN10	リサイクルおよび再利用した水の総量	環境報告書　生産における資源有効利用活動（水資源）
生物多様性	G4-EN11	生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、管理している拠点	環境報告書　生物多様性
	G4-EN12	生物多様性の価値が高い地域での活動、製品およびサービス	
	G4-EN13	保護または復元されている生息地	
	G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息する絶滅危惧種の総数	ーー
大気への排出	G4-EN15	直接的な温室効果ガスの排出量（スコープ1）	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　生産におけるCO2削減活動
	G4-EN16	間接的な温室効果ガスの排出量（スコープ2）	資料編　サイトデータ

CSR活動の考え方

	G4-EN17	その他間接的な温室効果ガス排出量（スコープ3）	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　物流におけるCO2削減活動 環境報告書　サプライヤーにおけるCO2削減活動 環境報告書　非生産部門におけるCO2削減活動 環境報告書　Scope3 CO2排出量
	G4-EN18	温室効果ガス排出原単位	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（生産分野） 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書　生産におけるCO2削減活動 環境報告書　物流におけるCO2削減活動

CSR活動の考え方

	G4-EN19	温室効果ガス排出量の削減量	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（生産分野） 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書　生産におけるCO2削減活動 環境報告書　物流におけるCO2削減活動 環境報告書　電力半減プロジェクト 資料編　環境会計
	G4-EN20	オゾン層破壊物質の排出量	――
	G4-EN21	NOx、SOxおよびその他の重大な大気排出	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　化学物質の管理・汚染予防
排水および廃棄物	G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　生産における資源有効利用活動（水資源） 資料編　サイトデータ

CSR活動の考え方

	G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　生産における資源有効利用活動（廃棄物） 資料編　サイトデータ
	G4-EN24	重大な漏出の総件数と漏出量	環境報告書　法規制の遵守と汚染予防
	G4-EN25	バーゼル条約付属文書で有害とされる廃棄物の量	ーー
	G4-EN26	組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界	ーー
製品およびサービス	G4-EN27	製品およびサービスの環境影響の緩和の程度	環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書　Scope3 CO2排出量 環境報告書　商品・サービスの気候変動対応
	G4-EN28	使用済み製品や梱包財の再利用、リサイクル比率	環境報告書　リマン事業の展開 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流）
コンプライアンス	G4-EN29	環境規制への違反に対する罰金、制裁措置	環境報告書　法規制の遵守と汚染予防

CSR活動の考え方

輸送・移動	G4-EN30	輸送、移動から生じる影響	環境報告書　事業活動と環境との関わり 環境報告書　環境行動計画と2014年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書　物流におけるCO2削減活動
環境全般	G4-EN31	環境保護目的の総支出と投資	資料編　環境会計
サプライヤーの環境評価	G4-EN32	環境基準により選定された新規サプライヤー	CSR報告書　協力企業のCSR支援
	G4-EN33	サプライチェーンにおけるマイナスの環境影響と取られた措置	ーー
苦情処理制度	G4-EN34	公式の苦情対応メカニズムを通して申し立てられた苦情件数	ーー

(3) 社会

①労働慣行とディーセント・ワーク

雇用	G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者	CSR報告書　人事方針・評価制度（採用・離職者データ）
	G4-LA2	正社員に提供される福利	CSR報告書　ワークライフバランス（福利データ）
	G4-LA3	育児休暇後の復職率・定着率	CSR報告書　ワークライフバランス（産児・育児関連データ）
労使関係	G4-LA4	業務上の変更に関する最低通知期間	ーー

CSR 活動の考え方

労働安全衛生	G4-LA5	労働安全衛生プログラムについての、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員	CSR報告書　労働安全衛生
	G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の割合、業務上の死者員	
	G4-LA7	事故は発症のリスクが高い業務に従事する労働者数	ーー
	G4-LA8	労働組合との正式合意に定められている安全衛生のテーマ	CSR報告書　労働安全衛生
研修および教育	G4-LA9	従業員あたりの年間平均研修時間	CSR報告書　社員教育体系 （社員研修データ）
	G4-LA10	スキル･マネジメントや生涯学習による従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	CSR報告書　社員教育体系 CSR報告書　現場力の強化 CSR報告書　ダイバーシティへの取り組み（高齢者雇用）
	G4-LA11	業績とキャリア開発について定期的評価を受けている従業員の比率	CSR報告書　人事方針・評価制度
多様性と機会均等	G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別内訳	CSR報告書　人事方針・評価制度（役員登用状況データ、年齢・性別人員データ） CSR報告書　ダイバーシティへの取り組み（障がい者雇用）

CSR活動の考え方

男女同一報酬	G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比	ーー
サプライヤーの労働慣行評価	G4-LA14	労働慣行基準により選定された新規サプライヤーの比率	ーー
	G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関するマイナスの影響と実施した措置	ーー
労働慣行の苦情処理	G4-LA16	正式な苦情処理制度により申し立てのあった労働慣行に関する苦情	ーー

②人権

投資	G4-HR1	重要な協定・契約で、人権条項を定めた、または審査を受けた数と比率	ーー
	G4-HR2	業務関連の人権についての方針・手順などについての研修時間	CSR報告書　コンプライアンス
被差別	G4-HR3	差別事例の総件数と実施した措置	ーー
結社の自由と団体交渉	G4-HR4	結社の自由・団体交渉の権利行使が、侵害・リスクにさらされるかもしれないと判断された業務・サプライヤーと、対策	ーー

CSR活動の考え方

児童労働	G4-HR5	児童労働に関して著しいリスクがあると判断された業務・サプライヤーと、対策	ーー
強制労働	G4-HR6	強制労働に関して著しいリスクがあると判断された業務・サプライヤーと、対策	ーー
保安慣行	G4-HR7	組織の人権方針、手順の研修を受けた保安要員、対策	ーー
先住民の権利	G4-HR8	先住民族の権利に関係する違反事例の総件数と措置	ーー
人権評価	G4-HR9	人権に関する審査または影響評価の対象となっている業務	CSR報告書　リスク管理
サプライヤーの人権評価	G4-HR10	人権に関する基準により選定された新規サプライヤー	ーー
	G4-HR11	サプライチェーンにおける人権に関わるマイナスの影響と措置	ーー
人権の苦情処理	G4-HR12	正式な苦情処理制度により申し立てのあった人権に関する苦情	ーー

CSR活動の考え方

③社会

地域コミュニティ	G4-SO1	地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムの実施	CSR報告書　地域人材育成 CSR報告書　グローバルな社会貢献活動 CSR報告書　コマツ本社の社会貢献活動 CSR報告書　災害復興支援 CSR報告書　対人地雷処理と復興支援
	G4-SO2	地域コミュニティにマイナスの影響を及ぼす事業	ーー
腐敗防止	G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数、比率、特定したリスク	ーー
	G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーション、研修	CSR報告書　コンプライアンス
	G4-SO5	確認された腐敗事例および取られた措置	ーー
公共政策	G4-SO6	政治献金の総額	ーー
反競争的行為	G4-SO7	反競争的な行動、反トラスト、独占的慣行に関する法的措置事例	ーー
コンプライアンス	G4-SO8	法規制違反に対する、重大な罰金の額、その他の制裁措置	ーー

CSR活動の考え方

サプライヤーの社会への影響評価	G4-SO9	社会への影響に関する基準で選定された新規サプライヤーの割合	CSR報告書　協力企業のCSR支援
	G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼすマイナスの影響	――
社会影響の苦情処理	G4-SO11	正式な苦情処理制度により申し立てのあった社会への影響に関する苦情	――

④製品責任

顧客の安全衛生	G4-PR1	主要製品サービスにおける安全衛生の影響評価、改善	CSR報告書　品質と信頼性（責任ある顧客対応）
	G4-SO10	製品サービスの安全衛生に関する規制違反	
製品サービスのラベリング	G4-PR3	組織が定めた、製品サービスの情報、ラベリングに関する手順について、その情報の種類と対象となる製品サービス	――
	G4-PR4	製品サービスの情報、ラベリングに関する規制違反	――
	G4-PR5	顧客満足度調査の結果	CSR報告書　品質と信頼性（責任ある顧客対応）
マーケティング・コミュニケーション	G4-PR6	販売禁止もしくは係争中の製品の売上	――
	G4-PR7	マーケティング・コミュニケーションに関する規制違反	――
顧客プライバシー	G4-PR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する不服申立	――
製品のコンプライアンス	G4-PR9	製品サービスの提供、使用に関する法規違反	――

【編集方針】

掲載されている情報の対象期間は、原則として 2014 年 4 月から 2015 年 3 月までですが、継続的な取り組みについては、対象期間外の情報も含まれることがあります。

前回の報告書は、2014 年 7 月に開示しました。毎年 7 月に更新しており、次回は 2016 年 7 月に開示する予定です。

この報告書に記載されている内容に対するお問い合わせは、ホームページよりお寄せ下さい。

この報告書には、GRI G4 サステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。標準開示項目の一覧と、掲載箇所は P118 でご覧になれます。

環境報告における重要な定量情報は、第三者審査を受けています。